



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

Legal Protection of Workers for Granting of Related Wages End Of Work (Decision Study Number 349/Pdt. Sus PHI/2021/PN Mdn)

Ryan Adrean, Ridho Mubarak & Muhammad Yusrizal Adi Syaputra*

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa ada diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Metode Penelitian Menggunakan Yuridis Normatif, dengan pendekatan perundang-undangan serta teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder dan tertier. Hasil penelitian bahwa penerapan upah terhadap pekerja dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah menolak dengan alasan tidak dapat menghadirkan bukti yaitu nota dari Pengawas Ketenagakerjaan terkait kekurangan upah dan bukti harus sesuai dengan permohonan karena digunakan untuk menguatkan keyakinan hakim. Bentuk perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah tertuang dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai upah dibuat berdasarkan perjanjian kerja dimana bentuk perjanjian dalam putusan ini adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang dibuat secara lisan di awal masa kerja dan disahkan melalui putusan dari majelis hakim.

Kata Kunci: Pelindungan Hukum; Pekerja; Upah Minimum

Abstract

Legal protection of workers is intended to guarantee the basic rights of workers and ensure equal opportunities and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers. The research method uses normative juridical, with a legislative approach and data collection techniques using primary data and secondary and tertiary data. The result of the research is that the application of wages to workers in Decision Number 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn is to reject because it cannot present evidence, namely a note from the Labor Inspector regarding wage shortages and evidence must be by the request. After all, it is used to strengthen the judge's belief. The form of legal protection for the implementation of the minimum wage in Decision Number 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn is contained in Article 1 number 30 of the Manpower Law which regulates wages made based on a work agreement where the form of agreement in this decision is an Indefinite Time Work Agreement which was made orally at the beginning of the employment period and ratified through a decision from the panel of judges.

Keywords: Legal protection, Workers, Minimum Wage

How to Cite: Ryan Adrean, Ridho, M., & Syaputra, M.Y.A., (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemberian Upah Terkait Berakhirnya Masa Kerja (Studi Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn). JUNCTO: Jurnal Ilmiah Hukum, 5(2) 2023: 106-113,

*E-mail: yusrizal@staff.uma.ac.id

ISSN 2550-1305 (Online)



PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap hak-hak buruh di Indonesia telah menjadi fokus utama dalam rangka menciptakan keadilan dan kesejahteraan bagi pekerja. Hak-hak ini tidak hanya diakui, tetapi juga diatur secara rinci dalam berbagai peraturan perundang-undangan, mencakup tingkat konstitusi, undang-undang, dan peraturan pelaksanaan (Putri Harlapan & Sarjana, 2021; Suyanto & Nugroho, 2003). Hak-hak tersebut mencakup aspek-aspek fundamental seperti hak untuk bekerja, hak atas upah yang layak, hak untuk berserikat dan berkumpul, serta hak atas perlindungan terhadap diskriminasi. Melalui landasan hukum ini, pekerja di Indonesia diharapkan dapat bekerja dalam lingkungan yang adil dan terlindungi (Simanjuntak & Mubarak, 2017; Sumardi & Mubarak, 2018).

Kedudukan pekerja dalam konteks ini sangat strategis, karena mereka bukan hanya sebagai pihak yang bekerja untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai mitra penting dalam meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Pengakuan akan peran kunci pekerja dalam kemajuan perusahaan menuntut adanya pembinaan dan pemberdayaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha (Desmaryani, 2018; Suryadi, 2018). Ini tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga memastikan daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan global.

Dalam konteks pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai agen pembangunan. Peran ini mencakup kontribusi pekerja dalam mencapai tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlindungan hak-hak buruh dan upaya pembinaan pekerja menjadi investasi strategis dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Dengan memberdayakan tenaga kerja, Indonesia dapat meraih kemajuan yang berkesinambungan di berbagai sektor dan tingkatan (Hutagalung et al., 2022; Rangkuti & Nadhirah, 2023).

Di dalam Hukum Ketenagakerjaan mengatur mengenai upah bagi para pekerja. Menurut Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian, pekerja memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha guna untuk mendapatkan upah (Vina, 2016).

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

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

Dalam hal penetapan upah bagi pekerja tidak adil dan tidak wajar, maka dapat menimbulkan konflik hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja. Konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha maka dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit ataupun melalui mediasi. Tetapi apabila baik dalam jalur perundingan dan mediasi gagal maka peselisihan tersebut dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial

pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja atau buruh (Fitra Dewi Nasution dan Ferry Aries Suranta, 2012; Jamillah, 2015).

Hal tersebut dapat dianalisis dengan kasus yang terjadi pada Buyung Hidayat (67 tahun), warga Desa Air Teluk Hessa, Kabupaten Asahan yang menggugat PT. Sinar Mulia Muara Sentosa, yang beralamat di Desa Air Teluk Hessa, Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan. Buyung Hidayat sudah bekerja pada PT. Sinar Mulia Muara Sentosa sejak 25 Mei 2013 sebagai supir yang bertugas menjemput LPG dari Depot Pertamina dan menyalurkan LPG dalam bentuk tabung 3 Kg bersubsidi kepada distributor.

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

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

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

Berdasarkan putusan di atas, PHI PN Medan tidak mengabulkan gugatan para pekerja terkait kekurangan upah di di tahun 2019, 2020 dan 2021. Meskipun peraturan perundang-undangan telah berlaku, pada kenyataannya pekerja/buruh masih berada pada posisi yang lemah dan menerima pengupahan yang belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu dibawah upah minimum. Peran pemerintah diperlukan untuk campur tangan dengan tujuan mewujudkan perburuhan yang adil melalui peraturan perundang-undangan.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan, hal ini di sebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti: "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemberian Upah Terkait Berakhirnya Masa Kerja (Studi Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn)".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan yuridis normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi (Marzuki, 2014). Sumber data yang diperoleh adalah sumber data primer yaitu diperoleh dari pihak Pengadilan Negeri Medan serta beberapa pihak yang terkait dengan permasalahan penelitian ini, sehingga diharapkan agar hasil yang diperoleh merupakan hal yang objektif dan sesuai dengan objek yang diteliti. Sumber data sekunder yaitu data yang tidak diperoleh secara langsung dari lapangan namun diperoleh dari studi pustaka yang meliputi keterangan-keterangan yang diperoleh dari mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dan dapat menunjang permasalahan yang diteliti serta literatur-literatur atau buku-buku

kepastakaan mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan, khususnya yang ada hubungan dengan penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui Penelitian kepustakaan (*library research*), yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini dan melalui penelitian lapangan (*field research*), yaitu data yang diperoleh langsung kelapangan dengan pihak Pengadilan Negeri Medan yang dilakukan baik melalui pengamatan dan wawancara. Pengumpulan data di dapat dari data-data, informasi dan keterangan-keterangan dari instansi terkait, wawancara dengan Hakim Ad-Hoc, Bapak Dr. Edwar SH, MH di Pengadilan Negeri Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Penerapan Upah Terhadap Pekerja Dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn

Perlindungan akan kesejahteraan pekerja adalah hal yang paling utama dalam menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan memiliki hak untuk mendapatkan upah dari pengusaha/pemberi kerja. Hal mengenai upah pekerja/buruh telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. 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.

Menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan 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.

Salah satu kasus yang terjadi di tahun 2021 yang terdapat dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah Buyung Hidayat (penggugat) adalah mantan pekerja di PT. Sinar Mulia Muara Sentosa (tergugat), yang beralamat Jalan Lintas Sumatra, Desa Air Teluk Hessa, Kecamatan Air Batu, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara, menuntut haknya atas pembayaran upah di tahun 2019-2021 yang belum sepenuhnya dibayarkan setelah pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga upah yang diterima dalam 3 tahun tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu dibawah upah minimum. Buyung Hidayat menggugat PT. Sinar Mulia Muara Sentosa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Pengadilan Negeri (PN) Medan setelah dilakukannya upaya bipartit dan tripartit namun gagal. Buyung Hidayat menggugat agar PT. Sinar Mulia Muara Sentosa membayarkan kekurangan upah di tahun 2019, 2020 dan 2021.

Berdasarkan studi putusan yang dilakukan penulis menemukan bentuk-bentuk pengaturan hukum penerapan upah terhadap pekerja dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah penggunaan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berisi "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89". Perbandingan peraturan perundang-undangan dari Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang mengamanatkan bahwa upah minimum haruslah ditentukan dan disahkan oleh Kepala Daerah (Gubernur) dengan pertimbangan memperhatikan masukan dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota.

Uraian di atas, maka jelas tergugat bersalah karena membayar upah ditahun 2019, 2020, dan 2021 dibawah upah minimum. Oleh karena itu. pengaturan hukum penerapan upah

terhadap pekerja dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1438/KPTS/2018 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2019, Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/752/KPTS/2019 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2020 dan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1005/KPTS/ 2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2021.

Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn

Asas kebebasan hakim dijamin sepenuhnya dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, selanjutnya disebut Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman, dimana dirumuskan bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.

Hakim adalah pejabat negara yang melakukan kekuasaan kehakiman sebagaimana diatur dalam undang-undang. Hakim adalah sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 berbunyi: "Hakim adalah hakim pada Mahkamah Agung dan hakim pada badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan hakim pada pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan tersebut". Kebebasan hakim secara kontekstual memiliki 3 (tiga) esensi dalam melaksanakan kekuasaan kehakiman, yaitu:

1. Hakim hanya tunduk pada hukum dan keadilan
2. Tidak seorangpun termasuk pemerintah dapat mempengaruhi atau mengarahkan putusan yang akan dijatuhkan oleh hakim
3. Tidak ada konsekuensi terhadap pribadi hakim dalam menjalankan tugas dan fungsi yudisialnya

Dalam perkara perdata, hakim harus membantu para pencari keadilan dan berusaha sekeras-kerasnya mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan. Legal reasoning hakim sangat terkait dengan tugas pokok seorang hakim, yaitu bertugas menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya, kemudian hakim meneliti perkara dan akhirnya mengadili yang berarti memberi kepada yang berkepentingan hak atau hukumnya. Demikian pentingnya legal reasoning seorang hakim dalam memutuskan suatu perkara di pengadilan, oleh karena itu sangat menarik untuk mengetahui tentang legal reasoning dalam pengambilan putusan perkara (Mertokusumo, 2002).

Berdasarkan Undang- Undang Kekuasaan Kehakiman Pasal 5 ayat (1), bahwa hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Artinya jika terdapat kekosongan aturan hukum atau aturannya tidak jelas, maka untuk mengatasinya seorang hakim harus memiliki kemampuan dan keaktifan untuk menemukan hukum (*rechtvinding*). Yang dimaksud dengan *rechtvinding* adalah proses pembentukan hukum oleh hakim/aparat penegak hukum lainnya dalam penerapan peraturan umum terhadap peristiwa hukum yang konkrit dan hasil penemuan hukum menjadi dasar untuk mengambil keputusan.

Pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah memutuskan menolak gugatan penggugat dikarenakan tidak dapat menghadirkan bukti yaitu nota dari Pengawas Ketenagakerjaan terkait kekurangan upah dan bukti harus sesuai dengan permohonan untuk menguatkan keyakinan hakim. Nota Pemeriksaan diterbitkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam rangka melaksanakan kewenangannya dalam mengawasi dan menegakkan Hukum Perburuhan, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 176 UU Ketenagakerjaan dan Pengaturan mengenai Nota Pemeriksaan tertulis dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Cara Pengawasan

Ketenagakerjaan pada Pasal 30 ayat (1) berbunyi: "Setiap Pengawas ketenagakerjaan wajib membuat Nota Pemeriksaan setelah melakukan Pemeriksaan". Atas dasar hukum tersebut, maka Nota Pemeriksaan memiliki kekuatan hukum mengikat yang menjadi alat bukti perusahaan yang pengupahannya yang tidak sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi).

Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum Dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak yang dilindungi oleh konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 45 yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pemenuhan hak dasar pekerja, khususnya dalam perlindungan hukum diatur dalam Pasal 67 hingga Pasal 101 dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya mengenai hak cuti dan upah. Pemberian upah dilakukan untuk memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja. Mengutip Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang didapatkan dalam bentuk uang yang dinyatakan sebagai upah dari pengusaha atas pekerjaannya yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja, berlaku pula tunjangan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya.

Pemenuhan hak dasar pekerja, khususnya dalam perlindungan hukum diatur dalam Pasal 67 hingga Pasal 101 dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya mengenai hak cuti dan upah. Pemberian upah dilakukan untuk memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja. Mengutip Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang didapatkan dalam bentuk uang yang dinyatakan sebagai upah dari pengusaha atas pekerjaannya yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja, berlaku pula tunjangan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya.

Perjanjian kerja yang diberikan kepada pekerja/buruh relatif sudah berupa template atau perjanjian yang bentuknya sudah baku bukan lagi suatu perjanjian yang dihasilkan dari hasil diskusi atau negosiasi antar kedua belah pihak. Perjanjian dengan klausul baku bukanlah hasil dari suatu kesepakatan namun merupakan hasil kemauan salah satu pihak yang memaksakan kehendaknya agar pihak yang lain menerima atau tidak menerima sama sekali, akibatnya terjadi posisi yang tidak seimbang diantara para pihak (Simanjuntak & Mubarak, 2017; Siregar, 2019).

Kesepakatan menjadi pokok utama untuk membuat suatu perjanjian, sehingga jika suatu perjanjian hanya berupa perjanjian baku dan bukan merupakan hasil diskusi antara keduanya dan tidak ada kesepakatan yang seimbang diantara keduanya maka itu bukanlah suatu kesepakatan yang sah. Kaitannya juga pada Pasal 1337 KUHPerdara menjelaskan sebab terlarang adalah suatu hal yang dilarang Undang-Undang atau melawan kesusilaan. Ketentuan ini menjelaskan jika suatu sebab berlawanan dengan undang-undang atau kesusilaan baik atau ketertiban umum adalah terlarang (Sinaga, 2018).

Akibat dari bertentangan dengan undang-undang ini maka dapat dikatakan upah yang ditetapkan di bawah upah minimum adalah melawan undang-undang sehingga ini merupakan suatu sebab yang terlarang. Pasal 1338 KUHPerdara kemudian menerangkan semua kesepakatan yang secara sadar dibuat dan dinyatakan sah akan berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya. Kesepakatan ini juga harus dilaksanakan dengan itikad baik sebab kesepakatan yang telah disetujui sudah tidak dapat ditarik kembali, dapat dikecualikan jika kedua belah pihak atau semua pihak menghendakinya dengan tentunya memperhatikan alasan-alasan yang diperbolehkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa bentuk perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah tertuang dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang didapatkan dalam bentuk uang yang dinyatakan sebagai upah dari pengusaha atas pekerjaannya

yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja dimana bentuk perjanjian dalam putusan ini adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang dibuat secara lisan di awal masa kerja dan disahkan melalui putusan dari majelis hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap berdasarkan pertimbangan penggugat telah bekerja di perusahaan tergugat sejak tanggal 25 Mei 2013 sampai 29 Januari 2021 memasuki usia pensiun pada tahun 2021 berdasarkan ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.. Hal tersebut disahkan melalui pengadilan/lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan selanjutnya dapat digunakan untuk menggugat perkara berhubungan dengan pemenuhan hak yang harus didapat saat terjadinya pemutusan hubungan kerja pada gugatan ini.

SIMPULAN

Pengaturan hukum penerapan upah terhadap pekerja dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 89 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1438/KPTS/2018 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2019, Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/752/KPTS/2019 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2020 dan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1005/KPTS/ 2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2021. Pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah memutuskan menolak gugatan penggugat adalah tidak dapat menghadirkan bukti yaitu nota dari Pengawas Ketenagakerjaan terkait kekurangan upah tersebut dan bukti harus sesuai dengan permohonan tersebut karena digunakan untuk menguatkan keyakinan hakim. Nota Pemeriksaan diterbitkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam rangka melaksanakan kewenangannya dalam mengawasi dan menegakkan Hukum Perburuhan, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 176 UU Ketenagakerjaan dan Pengaturan mengenai Nota Pemeriksaan tertulis dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Cara Pengawasan Ketenagakerjaan pada Pasal 30 ayat (1) berbunyi: "Setiap Pengawas ketenagakerjaan wajib membuat Nota Pemeriksaan setelah melakukan Pemeriksaan". Atas dasar hukum tersebut, maka Nota Pemeriksaan memiliki kekuatan hukum mengikat yang menjadi alat bukti perusahaan yang pengupahannya yang tidak sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi). Bentuk perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum dalam Putusan Nomor 349/Pdt. Sus-PHI/2021/PN Mdn adalah tertuang dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang didapatkan dalam bentuk uang yang dinyatakan sebagai upah dari pengusaha atas pekerjaannya yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja dimana bentuk perjanjian dalam putusan ini adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang dibuat secara lisan di awal masa kerja dan disahkan melalui putusan dari majelis hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap berdasarkan pertimbangan penggugat telah bekerja di perusahaan tergugat sejak tanggal 25 Mei 2013 sampai 29 Januari 2021 memasuki usia pensiun pada tahun 2021 berdasarkan ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Desmaryani, S. (2018). *Wirausaha dan Daya Saing*. Deepublish.
- Fitra Dewi Nasution dan Ferry Aries Suranta. (2012). Penyelesaian Sengketa Perdata Dengan Mediasi Menurut Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008. *Jurnal Mercatoria*, 5(1), 35-46. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/mercatoria/article/view/625/507>
- Hutagalung, B. N., Isnaini, I., & Haikal, M. R. (2022). Peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dalam Memberikan Perlindungan Hukum atas Kasus Kecelakaan Kerja yang Mengakibatkan Pekerja Meninggal Dunia di PT. Kiat Unggul. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1377-1387. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1299>

- Jamillah. (2015). Model Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 2(2), 149-161.
- Marzuki, P. M. (2014). *Penelitian Hukum*. (9th ed.). Prenada Media Group.
- Mertokusumo, S. (2002). *Hukum acara perdata Indonesia* (Ed. 6, Cet). Liberty Yogyakarta.
- Putri Harlapan, D. D., & Sarjana, I. M. (2021). Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison). *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 10(3), 631. <https://doi.org/10.24843/jmhu.2021.v10.i03.p14>
- Rangkuti, R. A., & Nadhirah, I. (2023). Optimalisasi Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(3), 2139-2148. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1618>
- Simanjuntak, S., & Mubarak, A. L. H. R. (2017). injauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh Perusahaan Kepada Pekerja pada Putusan No.36/G/2014/PHI Medan Juridical. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 4(1).
- Sinaga, N. A. (2018). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(2).
- Siregar, G. (2019). Penyelesaian Peselisihan Perjanjian Kerja Sama antara Asosiasi Bongkar Muat dengan Koperasi Tenaga Bongkar Muat Upaya Karya. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 370-381. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i2.97>
- Sumardi, F., & Mubarak, R. (2018). injauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 5(2).
- Suryadi, D. (2018). Peran dan Strategi Perkembangan Kewirausahaan dan Tantangannya Dalam Menghadapi Perekonomian di Masa Yang Akan Datang.
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2003). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN ASAS KEADILAN Heru. *Demographic Research*, 49(0), 1-33 : 29 pag texts + end notes, appendix, referen.
- Vina, G. (2016). Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit. , 1-17.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER01/MEN/1999
- Peraturan Menteri Nomor 33 tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaa
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nr. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013