**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIGAJI DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA OLEH PT ROYAL SEJAHTERA**

**(STUDI PUTUSAN No.52/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn)**

**Elvira Fitriyani Pakpahan**

*Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia, Medan*

**Josephine Halim**

*Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia, Medan*

**Ivenchia Halim**

*Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia, Medan.*

**Emelia Khonario**

*Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia, Medan.*

**Abstrak**

Perlindungan bagi buruh merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam hal memberi kepastian ekonomi, sosial, dan hukum kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia demi memanifestasikan kemakmuran bagi tenaga kerja yang ada di Indonesia. Pada regulasi tersebut dijelaskan bahwa setiap buruh diberi pekerjaan oleh yang namanya pemberi kerja, adapun pemberi kerja dalam regulasi tersebut ialah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memberi pekerjaan kepada setiap orang yang disebut buruh atau tenaga kerja untuk selanjutnya akan diberi imbalan berupah upah yang layak. Jenis riset pada riset ini ialah yuridis normatif yaitu suatu riset yang berbasis pada teori-teori atau peraturan hukum. Pemberi kerja dilarang mengupah karyawan di bawah upah minimum yang ditetapkan, hal ini sebenarnya juga telah ditegaskan melalui PP No. 36 Tahun 2021 tepatnya pada pasal 23 ayat 3 dikatakan bahwa “*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”*. Jika kita kaitkan dengan Putusan No.52/Pdt/Sus-PHI/2021/PN.Mdn, yang di mana Achmad Fauzi Fadryan Dalimunthe yang dalam perkara ini sebagai penggugat mengajukan gugatan terhadap PT Royal Sejahtera. Adapun upah yang diterima Penggugat selama bekerja di perusahaan tergugat yaitu Rp 1,200,000 (Satu Juta Dua Ratus Ribu Rupiah) yang di mana pada saat itu tahun 2019 Upah Minimum Kota Medan yang ditetapkan yaitu di angka Rp 2,969,824 (Dua Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Sembilan Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Empat Rupiah).

**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Upah Minimum, Kota Medan.**

**Abstract**

*Indonesia's environmental land condition and quality index in 2021 has increased by 1.18 points compared to 2020 with 50.9% of the land area, it shows the condition of the land area is getting better and the priority of stakeholders to apply the In Dubio Pro Natura principle will further support the sustainability of environmental functions. The regulation of the In Dubio Pro Natura principle in Law No. 32 of 2009 is very important to be enforced in Indonesia as an effort to maintain environmental sustainability and anticipate environmental damage. This research uses normative juridical method by using literature study or documentary study of legal materials in answering the legal issues at hand. When environmental damage is irreversible, judges must prioritise environmental protection and restoration in environmental cases in applying the principle of In Dubio Pro Natura with the expectation that the results of their decisions can promote and benefit nature through concrete actions taken by the defendants in court decisions.*

*Keywords: In Dubio Pro Natura, Environment, Indonesia.*

1. **PENDAHULUAN**

Perlindungan bagi buruh merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam hal memberi kepastian ekonomi, sosial, dan hukum kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia demi memanifestasikan kemakmuran bagi tenaga kerja yang ada di Indonesia. Kedudukan buruh sebagai motor pembangunan sudah seharusnya dilekatkan kepada kepastian akan kelayakan hidup sebagai manusia, misal hak hukum, sosial, dan ekonomi,[[1]](#footnote-1) dikarenakan apabila hak-hak dasar itu tidak dipenuhi maka dapat dipastikan itu akan menganggu daya kerja dari buruh tersebut yang tentunya nanti akan menganggu pembangunan itu juga.[[2]](#footnote-2) Oleh karena dalam rangka agar tidak terjadi gangguan tersebut maka dibutuhkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

Proteksi secara legal terhadap karyawan sudah dimanifestasikan oleh negara melalui Peraturan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada regulasi itu dijelaskan, setiap buruh diberi kerja melalui yang namannya pemberi kerja, adapun pemberi kerja dalam regulasi tersebut ialah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memberi pekerjaan kepada setiap orang yang disebut buruh atau tenaga kerja untuk selanjutnya akan diberi imbalan berupah upah yang layak. Adapun terhadap pemberian upah bagi buruh telah diatur oleh regulasi tersebut tepatnya pada pasal 89, di mana pada pasal tersebut dijelaskan upah minimum yang menjadi standarisasi minimal yang harus ditaati oleh pemberi kerja dalam mengupah karyawannya. Adapun upah minimum tersebut diatur atau ditetapkan oleh kepala daerah setempat dengan jumlah yang berbeda-beda tergantung wilayahnya dan upah minimum ini ditujukan untuk mencapai kehidupan yang layak terhadap buruh atau tenaga kerja.

 Oleh karena itu setiap pengusaha diwajibkan memiliki kondisi keuangan yang layak agar dapat mematuhi peraturan upah minimum tersebut. Upah minimum yang ditetapkan oleh bupati/walikota dikenal dengan UMK ialah jenis upah minimum yang menjadi tolak ukur bagi pengusaha dalam memberi upah karyawannya. Akan tetapi masih terdapat banyak pelanggaran terhadap pemberian upah minimum kota atau UMK kepada karyawan yang dilakukan pengusaha. Jika kita kaitkan dengan Putusan No.52/Pdt/Sus-PHI/2021/PN.Mdn, yang di mana Achmad Fauzi Fadryan Dalimunthe yang dalam perkara ini sebagai penggugat mengajukan gugatan terhadap PT Royal Sejahtera yang beralamat kantor di Jalan Palang Merah No.1 Kelurahan Aur, Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan. Achmad Fauzi merupakan karyawan keamanan atau *security* pada PT Royal Sejahtera sejak 14 November 2019. Adapun dalam hubungan kerja yang terbangun antara Penggugat dan Tergugat sama sekali tidak pernah membuat Perjanjian Kerja sejak awal bekerja. Adapun upah yang diterima Penggugat selama bekerja di perusahaan tergugat yaitu Rp 1,200,000 (Satu Juta Dua Ratus Ribu Rupiah) yang di mana pada saat itu tahun 2019 Upah Minimum Kota Medan yang ditetapkan yaitu di angka Rp 2,969,824 (Dua Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Sembilan Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Empat Rupiah). Atas dasar itulah Achmad Fauzi menggugat PT Royal Sejahtera untuk memperjuangkan upahnya yang diberi di bawah Upah Minimum Kota Medan.

 Oleh sebab itu, berlandaskan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka kami berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIGAJI DI BAWAH UPAH MINIMUM KOTA OLEH PT ROYAL SEJAHTERA (STUDI PUTUSAN No.52/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn).**

1. **METODE PENELITIAN**

Corak dari riset ini ialah yuridis normatif yaitu, suatu riset yang berbasis pada teori-teori atau peraturan hukum. Riset hukum ini boleh juga dibilang riset hukum doktrainer yaitu suatu riset berbasis doktrin dan peraturan. Selain itu riset ini memiliki sifat deskriptif analitis, yaitu suatu riset yang menjelaskan keadaan konkret terhadap suatu peraturan hukum yang memiliki korelasi dengan doktrin hukum dan beririsan langsung pada objek permasalahan yang sedang diteliti.[[3]](#footnote-3)

Adapun setelah seluruh data-data dikumpulkan, selanjutnya akan dilakukan analisis terhadap data tersebut. Dalam menganalisis data, peneliti meleakukan metode kualitatif, yaitu dengan menyeleksi data-data yang ada untuk selanjutnya dipakai dalam memberi jawaban terhadap objek permasalahan yang sedang diteliti. Selanjutnya setelah selesai dilakukan analisis, maka akan disajikan dengan metode deskriptif analisa yaitu penyajian data secara terstruktur guna mendapatkan hasil penelitan yang kuat dan berbasis akademis.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
2. **Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang diberi upah di bawah upah minimum di Kota Medan**

Regulasi tentang ketenagakerjaan telah mengatur setiap hak yang akan diterima buruh/pekerja, adapun hak-hak tersebut meliputi hak atas keselamatan dan kesehatan, hak atas moral dan kesusilaan, serta hak atas perlakukan yang sesuai dan layak. Perlakukan yang sesuai dan layak tentunya dapat ditafsirkan secara berbeda-beda, namun tujuannya sama yaitu terciptanya suatu kehidupan yang layak bagi setiap buruh. Satu-satunya cara agar mewujudkan kehidupan yang layak tersebut ialah melalui upah yang layak, oleh karena itulah negara melalui pemerintahan daerah setempat menerbitkan atau menetap-kan upah minimum yang menjadi standarisasi bagi pengusaha dalam meberikan upah bagi karyawannya. Adapaun upah minimum ini sering disebut UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota).

Meskipun negara telah menetapkan upah minimum pada setiap daerah, namun pengusaha dan buruh tetap diberikan hak dalam menegosiasikan upah dalam menentukan upah yang akan diberikan yang di mana nanti kesepakatan tersebut akan tertuang dalam perjanjian kerja yang akan ditandatangani bersama. Perjanjian kerja akan menjadi *legal standing* bagi buruh dalam menerima upah dan bagi pengusaha dalam memberi upah. Dalam perjanjian kerja juga tidak dilakukan secara sembarangan, UU Ketenagakerjaan telah mengatur hal-hal yang harus dimuat dalam perjanjian kerja, setidak-tidaknya harus termuat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yaitu buruh/pekerja dan pengusaha.

Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah wajib dipatuhi dan ditaati oleh pengusaha, artinya pengusaha tidak boleh memberikan upah di bawah upah minimum yang ditetapkan, hal ini sebenarnya juga telah ditegaskan melalui PP No. 36 Tahun 2021 tepatnya pada pasal 23 ayat 3 dikatakan bahwa “*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”*.Upah minimum berlaku selama satu tahun dan akan selalu diperbaharui yang biasanya upah minimum selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Upah minimum saat ini tergolong menjadi 2, yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minumum Kota/Kabupaten (UMK). UMP dan UMK sama-sama ditetapkan oleh kepala daerah masing-masing wilayah, jika UMP ditetapkan oleh Gubernur dan UMK ditetapkan oleh Bupati/Walikota. Dalam penetapannya tersebut masing-masing kepala daerah tersebut harus memakai rekomendasi yang telah diberikan oleh Dewan Pengupahan yang dimana Dewan Pengupahan ini merupakan dewan yang dibentuk untuk memperhatikan kesejahteraan buruh dari segi upah. Adapun Dewan Pengupahan bekerja dalam merekomendasikan upah minimum berbasis pada KHL (Kehidupan Hidup Layak). Sementara terkait dalam hal pengawasan pelakasanaan pemberian upah yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja, hal tersebut diatur melalui Peraturan Pemerintah. Pengawasan tetap perlu dilaksanakan dikarenakan meskipun upah minimum telah ditetapkan namun pemberian upah tetap harus berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, di sinilah banyak menjadi celah bagi pengusaha nakal yang sering melanggar hak daripada buruh. Tindakan pengawasan ini dibebankan kepada Pengawas Ketenagakerjaan yang diciptakan melalui Kementerian Ketenagakerjaan. Peraturan tentang hal tersebut diatur dalam Pasal 1 Angka 1 Permenaker & Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum. Dalam Peraturan tersebut juga diatur mengenai larangan diskriminasi oleh pengusaha yang berlandaskan gender antara laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama.[[4]](#footnote-4)

 Undang-Undang memberikan kuasa kepada pengusaha dalam menulis surat perjanjian baik itu bentuk maupun poin-poin yang dimuat, hal ini sebenarnya dilakukan dalam rangka tetap menjaga hal otoritas pengusaha atas wilayah bisnis yang telah dibangunnya, namun tentu pengusaha dalam menulis perjanjian kerja tetap harus mematuhi peraturan yang berlaku terkhususnya dari segi hak upah yang dilarang di bawah upah minimum yang telah ditetapkan.[[5]](#footnote-5) Bukan tidak sering terjadinya pelanggaran hak buruh atas upah minimum, permasalahan ini terjadi karena masih adanya celah melalui peraturan yang kurang tegas tentang pengupahan yang dimanfaatkan pengusaha, salah satu contoh yaitu dalam hal membuat perjanjian kerja yang di mana hanya satu pihak saja yang dapat menentukan isinya yaitu pengusaha.[[6]](#footnote-6)

Jika kita lihat data yang dibuat oleh BPS sejak tahun 2022 terdapat 50 persen lebih tenaga kerja yang dipekerjakan oleh pengusaha dengan pemberian upah dibawah upah minimum, yang dimana artinya ada juga 50 persen lebih dari pekerja yang ada di Indonesia yang mencari keadilan. Negara telah juga mempersiapkan mekanisme dalam hal jika terjadi pelanggaran tersebut dan jika pekerja ingin mencari keadilan yaitu dengan lahirnya Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adapun mekanisme yang disajikan oleh UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ialah sebagai berikut :

1. Melaksanakan upaya musyawarah antara dua pihak yaitu buruh/tenaga kerja/serikat pekerja dengan perusahaan adapun hal ini dinamakan bipartit.
2. Jika bipartit gagal setidak-tidaknya selama 1 bulan tidak juga mencapai *win-win solution*, biasanya pekerja/buruh/serikat pekerja melakukan pengaduan kepada dinas ketenagakerjaan dengan membawa bukti-bukti pelanggaran hak.
3. Selanjutnya dinas ketenagakerjaan akan melakukan upaya mediasi dengan melakukan pemanggilan kepada perusahaan yang diadukan untuk melakukan yang namannya tripartit yaitu musyawarah antara tiga pihak yaitu buruh/pekerja/serikat pekerja, perusahaan, dan dinas ketenagakerjaan.
4. Jikalau juga upaya tripartit gagal dan tidak menghasilkan *win-win solution* maka pekerja diperbolehkan melakukan gugatan kepada PHI (Pengadilan Hubungan Indsutrial).

Apabila pekerja tidak puas dengan mekanisme yang disajikan di atas, pekerja juga dapat melaksanakan pengaduan kepada Polri untuk upaya hukum pidana, dikarenakan menurut UU Cipta Kerja, pengusaha dapat dijerat pidana paling lama empat tahun serta denda ratusan juta rupiah apabila terbukti melakukan pelanggaran berupa pemberian upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. [[7]](#footnote-7)

1. **Pertimbangan hakim pada putusan No.52/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn tentang gaji di bawah upah minimum Kota Medan**

Penggugat merupakan pekerja Tergugat sejak 14 November 2019 dengan tanggung jawab kerja pada bidang keamanan sebagai *security* unit usaha Tergugat. Tergugat adalah pengelola apartemen yang bernama Royal Bistro. Pengelolaan apartemen membutuhkan pengamanan sebagai bagian dari pengelolaannya, di mana pengamanan adalah suatu bentuk pekerjaan pokok yang harus ada dalam pemberian jasa pengelolaan yang dilakukan oleh Tergugat. Bahwa keamanan dalam sebuah usaha pengelolaan apartemen adalah suatu bentuk pekerjaan yang bersifat terus menerus dan tidak terputus-putus, serta merupakan bagian dari proses produksi usaha Tergugat.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan keterangan mengenai sifat pekerja tetap, di mana dalam regulasi tersebut mengatakan bahwa pekerja tetap merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan yang secara waktu teratur dan tidak terjeda-jeda yang menjadi salah satu bidang produksi dari suatu perusahaan berdasarkan perjanjian kerja. Sementara dalam putusan jika kita lihat kronologis antara Penggugat dan Tergugat dalam hubungan kerjanya tersebut, Penggugat dan Tergugat tidak ada membuat suatu perjanjian kerja apapun.

Sejak bekerja pada November 2019 hingga November 2020, Penggugat menerima upah sebesar Rp 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah). Upah Minimum Kota Medan Tahun 2019 adalah Rp 2.969.824,- (dua juta sembilan ratus enam puluh sembilan ribu delapan ratus dua puluh empat rupiah). Untuk Upah Minimum Kota Medan Tahun 2020 adalah Rp 3.222.556,- (tiga juta dua ratus dua puluh dua ribu lima ratus lima puluh enam rupiah). Oleh karena itu, berdasarkan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Tergugat bersalah karena membayar upah Penggugat untuk bulan November 2019 sampai dengan November 2020 dibawah Upah Minimum Kota Medan Tahun 2019 dan 2020.

Pada tanggal 2 November 2020, Tergugat memberhentikan Penggugat dengan tanpa alasan apapun. Bahwa menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan tepatnya pada pasal 151 memberikan pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja, yang di mana kiranya antara perusahaan dan karyawan tetap menjaga hubungan kerja tersebut dengan baik dalam rangka tidak terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan kerja) maupun prosedur yang harus dijalani apabila tetap terjadi diputusnya suatu hubungan pekerjaan (PHK) dalam hal ini sudut pandang dari buruh. Namun pada intinya dalam pasal tersebut tegas dikatakan bahwa agar antara perusahaan dan pekerja/buruh seberusaha mungkin menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. [[8]](#footnote-8)

* **Pertimbangan Hakim**

Hakim dalam pertimbangannya memiliki beberapa poin yaitu :

- Bahwa Penggugat merupakan karyawan Tergugat sejak 14 November 2019 melalui tanggung jawab kerja pada bidang keamanan sebagai *security* unit usaha Tergugat sebagai pengelolaan apartemen yang bernama Royal Bistro.

- Bahwa sejak bekerja pada November 2019 hingga Desember 2019, Penggugat menerima upah sebesar Rp 1.200.000,- (satu juta dua ratus ribu rupiah) sedangkan Upah Minimum Kota Medan Tahun 2019 adalah Rp 2.969.824,- (dua juta sembilan ratus enam puluh sembilan ribu delapan ratus dua puluh empat rupiah).

- Bahwa kekurangan upah Penggugat untuk November 2019 dan Desember 2019 adalah Rp2.969.824,- – Rp 1.200.000,- = Rp 1.769.824,- x 2 bulan = Rp 3.539.648,-.

- Bahwa untuk upah bulan Januari 2020 sampai dengan November 2020, Penggugat masih juga menerima upah sebesar Rp 1.200.000,- sedangkan Upah Minimum Kota Medan Tahun 2020 adalah Rp 3.222.556,- (tiga juta dua ratus dua puluh dua ribu lima ratus lima puluh enam rupiah).

- Bahwa kekurangan upah Penggugat untuk bulan Januari 2020 sampai dengan bulan November 2020 adalah Rp 3.222.556,- – Rp 1.200.000,- = Rp 2.022.556,- x 11 bulan = Rp 22.248.116,-.

- Bahwa pada tanggal 2 November 2020, Tergugat memberhentikan Penggugat dengan tanpa alasan apapaun.

- Bahwa oleh karena Upah Minimum Kota Medan Tahun 2020 adalah Rp 3.222.556,- (tiga juta dua ratus dua puluh dua ribu lima ratus lima puluh enam rupiah), dan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah, maka Tergugat wajib memberikan upah proses terhadap Penggugat dalam rupiah sebesar Rp 3.222.556,-x 6 = Rp. 19.335.336,- (sembilan belas juta tiga ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus tiga puluh enam rupiah).

Selanjutnya, atas dalil gugatan yang disampaikan Penggugat, selanjutnya Tergugat melakukan bantahan atas dali tersebut, ialah :

- Bahwa dalil Penggugat angka 1 tentang masa mulai bekerja hingga akhir bekerja yang disampikan Penggugat yaitu dimulai 19 November 2019 dan berkahir 4 November 2020;

- Bahwa Penggugat dari awal mulai akan bekerja sudah sepakat secara komitmen lisan upah sebanyak Rp. 1.200.000.-, Uang Makan sebesar Rp. 12.000.- / hari dan uang kerajinan sebesar Rp. 150.000.-;

- Bahwa Tergugat melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan situasi pandemi Covid-19 pada saat itu dan dikarenakan usaha pusat kebugaran (Royal Fitness Centre) tidak beroperasi sejak bulan Maret 2020 dan Penggugat ditempatkan pada pusat kebugaran tersebut;

Menimbang, yaitu jika menganalisis dalil-dalil yang disampaikan antara Penggugat dan Tergugat di atas beserta juga kebenaran-kebenaran yang ditemukan di persidangan, maka dapat dikatakan bahwa Tergugat dalam hal ini PT Royal Sejahtera dan Penggugat karyawannya selama ini melaksanakan hubungan kerja dengan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau dapat juga dikatakan sebagai karyawan tetap sehingga petitum gugatan angka 2 dan angka 3 dikabulkan hal mana pekerjaan yang dilakukan Penggugat sebagai satuan pengamanan (*security*);

Menimbang, yaitu berdasarkan setiap hal yang disampaikan Penggugat selama persidangan yang selanjutnya dibenarkan Tergugat dalam jawabannya oleh karena itu tidak perlu lagi dipertimbangkan lebih jauh dan menyatakan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 4 November 2020 dan Pemutusan Hubungan Kerja putus adalah oleh karena Pandemi Covid-19, maka majelis hakim berpendapat petitum angka 10 dikabulkan dengan menyatakan diputusnya hubungan kerja (PHK) yang dibuat Tergugat Batal Demi Hukum, seharusnya adalah dengan merumahkan atau menawarkan solusi lain;

Menimbang, bahwa hubungan kerja masih bisa dipertahankan dan sesuai pasal 151 UU Ketenagakerjaan maka majelis hakim berpendapat petitum angka 11 dan angka 12 berdasar untuk dikabulkan dan memberi perintah kepada Tergugat memulihkan status Penggugat sebagai pekerja di tempat kerjanya semula dan dengan posisi yang sama. Serta memerintahkan Tergugat untuk memanggil Penggugat untuk bekerja kembali;

Menimbang, bahwa Tergugat dihukum untuk mempekerjakan kembali Penggugat dan agar hubungan kerja kedepan harmonis, Tergugat harus melaksanakan amanat pasal 90 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga kekurangan upah tahun 2019 dan 2020 pada petitum Penggugat angka 4, angka 5, angka 6, angka 7, angka 8, dan angka 9 dapat dikabulkan sepanjang menyatakan Tergugat telah membayar upah Penggugat di bawah Upah Minimum Kota Medan tahun 2019 dan 2020 dan dihukum untuk membayar kekurangan upah sebagai berikut :

- Kekurangan upah tahun 2019 = Rp. 3. 539.648,00

- Kekurangan Upah tahun 2020 = Rp. 22.248.116,00

Total = Rp. 25.787.764,00 (dua puluh lima juta tujuh ratus tujuh puluh delapan ribu tujuh ratus enam puluh empat rupiah);

* **Analisa Putusan**

Dalam regulasi yang diterbitkan oleh Menteri Ketenagakerjaan yang membahas tentang penetapan upah oleh Kepala Daerah, bahwasannya dalam suatu proses penetapan upah oleh kepala daerah harus melalui proses diskusi oleh Dewan Pengupahan yang di mana Dewan Pengupahan dalam memberikan rekomendasi telah memiliki tolak ukur berdasarkan riset terhadap KHL. Setelah proses tersebut dilakukan maka selanjutnya maka setiap kepala daerah akan menerbitkan peraturan KEPGUB, salah satunya ialah yang terjadi di Sumatera Utara yaitu Keputusan Gubernur Sumatera Utara tentang Upah Minimum untuk setiap kabupaten/kota di Sumatera Utara tahun 2019 yaitu sebesar Rp 2.969.824. Dengan sudah diterbitnya keputusan tersebut, maka setiap perusahaan yang ada di Sumatera Utara harus menaati dengan memberikan upah kepada karyawannya tidak boleh lebih rendah dari apa yang sudah ditetapkan. Namun dalam praktiknya ada saja pengusaha nakal yang masih berani melakukan pelanggaran terhadap peraturan tersebut dengan tetap menggaji karyawan di bawah upah minimum yang telah ditetapkan.

Salah satu perusahaan yang melanggar regulasi tersebut ialah PT Royal Sejahtera yang di mana jika kita kaitkan pada studi putusan bahwasannya Penggugat tidak melalui perjanjian kerja secara tertulis melainkan hanya dengan lisan saja dan juga Penggugat hanya diupah sebesar Rp.1,200,000 sejak 2019. PT Royal Sejahtera telah jelas melakukan Malpraktik dalam pengupahan terhadap tenaga kerja karena memberikan upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah apalagi ditambah dalam perekrutannya tidak dilakukan yang namannya perjanjian kerja terlebih dahulu.

Dengan demikian jika dikorelasikan dengan teori perlindungan hukum dan penegakan hukum maka terhadap Penggugat (Achmad Fauzi) sudah sepatutnya dikatakan terjadi distorsi pengupahan di perusahaan PT Royal Sejahtera, maka menurut UU Ketenagakerjaan tepatnya pada pasal 185 yaitu terhadap Perusahaan yang ketahuan atau terbukti melakukan pelanggaran terhadap pemberian upah kepada karyawan bukan tidak mungkin terdapat celah agar dipidanakan yang di mana dalam UU Ketenagakerjaan mengatur hukuman pidana minimalnya yaitu 1 tahun dan maksimal 4 tahun beserta denda ratusan juta rupiah.[[9]](#footnote-9) Dan juga hal ini memberikan fakta kepada masyarakat bahwa masih lemahnya terkait perlindungan hukum kepada tenaga kerja yang ada di Indonesia, lemahnya perlindungan hukum ini tidak terlepas juga dari lemahnya sistem pengawasan yang ada di daerah melalui dinas ketenagerjaan atau kementerian ketenagakerjaan.[[10]](#footnote-10)

Tentu hal ini sekali lagi telah melanggar aturan yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait proses pemutusan hubungan kerja kepada karyawan. Oleh karena itu Hakim dalam amar putusannya sudah tepat dengan mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dan menghukum tergugat untuk memabayar selisih upah yang ditimbulkan akibat pelanggaran Hak Upah yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dan juga membatalkan Pemutusan Hubungan Kerja dan memerintah kepada Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat Kembali.

1. **KESIMPULAN**

Apapila dalam suatu hubungan kerja peristiwa PHK tidak dapat terhindarkan, maka menurut regulasi yaitu UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal ini karyawan atau tenaga kerja yang di PHK tetap dapat memperjuangkan haknya dengan prosedur yang telah disajikan Regulasi tersebut, yatu melalui :

1. Melaksanakan upaya musyawarah antara dua pihak yaitu buruh/tenaga kerja/serikat pekerja dengan perusahaan adapun hal ini dinamakan bipartit.
2. Jika bipartit gagal setidak-tidaknya selama 1 bulan tidak juga mencapai *win-win solution*, biasanya pekerja/buruh/serikat pekerja melakukan pengaduan kepada dinas ketenagakerjaan dengan membawa bukti-bukti pelanggaran hak.
3. Selanjutnya dinas ketenagakerjaan akan melakukan upaya mediasi dengan melakukan pemanggilan kepada perusahaan yang diadukan untuk melakukan yang namannya tripartit yaitu musyawarah antara tiga pihak yaitu buruh/pekerja/serikat pekerja, perusahaan, dan dinas ketenagakerjaan.
4. Jika juga tidak mendapatkan *win-win solution* maka selanjutnya pekerja dapat melakukan gugatan kepada PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

Apabila pekerja tidak puas dengan mekanisme yang disajikan di atas, pekerja juga dapat melaksanakan pengaduan kepada polri untuk upaya hukum pidana, dikarenakan menurut UU Cipta Kerja, pengusaha dapat dijerat pidana paling lama empat tahun serta denda ratusan juta rupiah apabila terbukti melakukan pelanggaran berupa pemberian upah di bawah upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah.

**DAFTAR PUSTAKA**

**BUKU**

Agusmidah. (2012). *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Denpasar: Pustaka Larasan.

Wijayanti, Asri (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Prinst, Darwin. (2000). *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Husni, Lalu. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

P., Patrik. (1994). *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan yang Lahir dari Perjanjian dan dari Undang-Undang)*. Bandung: Mandar Maju.

Penggabean. (2012). Prak*tik Standaard Contract (Perjanjian Baku) Dalam Perjanjian Kredit Perbankan*. Bandung: Alumni.

G., Puspaningrum. (2015). Huku*m Perjanjian yang Dilarang dalam Persaingan Usaha*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Raharjo, Satjipto. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Setiono. (2004). *Supremasi Hukum*. Surakarta: UNS.

Ali, Zainuddin. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Marzuki, P. M., (2017). *Penelitian Hukum* (13th ed.), Jakarta: Kencana.

Tomy Hendra Purwaka. (2007). *Metodologi Peneitian Hukum*. Jakarta: Univ. Atma Jaya.

**JURNAL/SKRIPSI**

Andari Yuriko, *“Hubungan Kerja dan Kontrak kerja dalam Perspektif Hubungan Industrial”*, Makalah Disampaikan dalam Workshop Rancang Bangun Hubungan Industrial Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 14 Juli 2009, Jakarta, hal. 9

Anggia, P. (2017). *Penetapan Upah Minimum Oleh Pengusaha Bisnis Kuliner yang Memiliki Surat Izin Usaha di Kabupaten Jember.* Jurnal Lentera Hukum.

I. Made Udiana, (2015). *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, 1 ed., (Denpasar: Udayana University Press).

Indra Riko Rosandi., et. al., (2017). *“Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum Di Kota Samarinda)”*, eJournal Ilmu Pemerintahan Volume 5, 3.

Moh. Yuda Sedawan, (2016). *Perlindungan Terhadap Pekerja Pekerja/Buruh Atas Pembatalan Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Tentang Persetujuan Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum*, Tesis, Universitas Indonesia,.

Mukhidin. (2010). *Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Baku*. Cermin.

Noor Faiz, (2017). *Kolerasi Pengaturan Upah Dengan Investasi Di Indonesia*, Vol. 6, No. 3. (Denpasar: Jurnal Magister Hukm Udayana,).

Priyono, E. A. (2017). *Peranan Asas Itikad Baik dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak)*. Hukum, 1. Retrieved from <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/dplr/article/view/1934/1257>

Purgito. (2018). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Bedasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.* Surya Kencana Satu. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article/view/1175/942>, hal 9

Yetniwati. (2017). *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*. Mimbar Hukum.

1. I Made Udiana, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, 1 ed., (Denpasar: Udayana University Press, 2015), hal. 4. [↑](#footnote-ref-1)
2. Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 151. [↑](#footnote-ref-2)
3. Zainuddin Ali, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika), hal. 105. [↑](#footnote-ref-3)
4. Lalu Husni, Op Cit, hal 150-151 [↑](#footnote-ref-4)
5. Anggia, Opcit, hal 6-7 [↑](#footnote-ref-5)
6. Mukhidin, *Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Baku*. (Cermin,2010), hal.47 [↑](#footnote-ref-6)
7. Justitia Resalane, S.H., M.H., *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Diupah di Bawah Upah Minimum,* Retrieved from *https://siplawfirm.id/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-yang-diupah-di-bawah-upah-minimum/?lang=id* [↑](#footnote-ref-7)
8. STUDI PUTUSAN No.52/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mdn [↑](#footnote-ref-8)
9. Purgito. (2018). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Bedasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Surya Kencana Satu, 9, 52. Retrieved from http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/sks/article/view/1175/942 [↑](#footnote-ref-9)
10. Yetniwati. (2017). Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan. Mimbar Hukum, 29, 84 [↑](#footnote-ref-10)