

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM SISTEM PENGUPAHAN PADA PT. SMAGLOBAL FOOD

Wahyuni Kaimuddin^{1*}, Tuti Haryanti², M. Saleh Suat³

^{1, 2, 3} Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Ambon

E-mail: ^{1*}

*corresponding author

Received: 5 Juni 2024, Accepted: 25 Nov 2024, Published: 27 Nov 2024

ABSTRACT

The wage system is an important part of protecting workers' rights that requires every company to provide wages. PT. Smaglobal Food as a place that provides employment must provide wages in accordance with the provisions of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, but in reality workers' rights have not been fulfilled. Based on this, the researcher is interested in conducting research with the aim of determining the wage system and efforts to guarantee legal protection of workers' rights at PT. Smaglobal Food.

This study uses a qualitative method, namely how to present information obtained from sources with data collection techniques used, namely observation, interviews and documentation.

The results of this study indicate that the wage distribution system carried out every two weeks is in accordance with the initial agreement in the form of verbal with the company. Workers often do additional work that is not in accordance with their main duties even outside working hours. However, the company does not pay overtime wages so that workers' rights have not been fulfilled. This is because there is no work agreement between workers and the company. Therefore, it is expected that the Company is interested in fulfilling workers' rights and can make work agreements with workers in written form as an effort to guarantee legal protection of workers' rights.

Keywords: Workers' rights; wage system; employment

ABSTRAK

Sistem pengupahan merupakan bagian terpenting dari perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang mewajibkan setiap perusahaan untuk memberikan upah. PT. Smaglobal Food sebagai wadah yang memberikan lapangan pekerjaan harus memberikan upah sesuai dengan ketentuan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun faktanya hak hak pekerja belum terpenuhi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui sistem pengupahan dan upaya dalam menjamin perlindungan hukum hak pekerja pada PT. Smaglobal Food.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, cara memaparkan informasi-informasi yang diperoleh dari narasumber dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengamatan (observasi), wawancara (interview) dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pembagian upah dilakukan setiap dua minggu sekali sesuai berdasarkan kesepakatan awal yang berbentuk lisan dengan pihak Perusahaan. Para pekerja seringkali melakukan pekerjaan tambahan yang tidak sesuai dengan tugas pokoknya bahkan diluar jam kerja. Namun pihak perusahaan tidak membayarkan upah lembur sehingga hak pekerja belum terpenuhi. Hal ini disebabkan karena tidak ada perjanjian kerja antar pekerja dengan pihak perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan pihak Perusahaan beriktikad baik dalam memenuhi hak pekerja serta dapat membuat perjanjian kerja dengan pekerja dalam bentuk tertulis sebagai upaya dalam menjamin perlindungan hukum hak pekerja.

Kata Kunci: Hak pekerja; sistem pengupahan; ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu memerlukan orang lain untuk menjalankan kehidupan sehari-hari dalam berbagai kondisi. Kondisi sosial melingkupi semua hal yang berkaitan dengan masyarakat mulai dari pendidikan, kultur maupun perekonomian.

Dalam membangun ekonomi, manusia mempunyai peran penting diantaranya pengelolaan sumber daya alam ditandai dengan berdirinya perusahaan-perusahaan, dengan berbagai jenis pola kegiatan usaha. Perusahaan-perusahaan tersebut didirikan dengan tujuan yang sama yaitu untuk dapat mencapai tingkat keuntungan yang optimal, kegiatan usaha yang efisien serta dapat menjaga kelangsungan usahanya untuk jangka panjang.¹ Selain itu, di dalam pengelolaan sumber daya alam terdapat orang yang bekerja sebagai buruh. Tentunya, buruh juga membutuhkan proses dan usaha untuk mendapatkan upah.²

Salah satu aktivitas dalam perusahaan yaitu pembayaran upah. Pembayaran upah memerlukan perencanaan dan pengendalian yang baik. Hal ini disebabkan karena biaya upah merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk keperluan tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor produksi yang utama dan selalu ada

¹ Herdiani, Rini. Peranan Anggaran Gaji Dan Upah Sebagai Alat Bagi Manajemen Dalam Menunjang Efektivitas Pembayaran Gaji Dan Upah (*Studi kasus pada PT PLN (Persero) P3B Region Jawa Barat*). Diss. Universitas Widyatama, 2007. hlm.1

² Suardi, Suardi, Herdiyanti Ramlan, and Kiki Reskiana. "Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Buruh Industri Menghadapi Pandemi Covid-19 di Kota Makassar." *Aksiologi: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2.2 (2022): hlm.83

dalam perusahaan.³ Oleh karena itu, pembayaran upah wajib dilakukan sebagai bentuk imbalan atas jasa pekerja terhadap perusahaan. Namun dalam pemberian upah sering kali tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Atas dasar itu, pemerintah mengesahkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut mengatur secara tegas hak pekerja diantara berhak menerima upah. Dalam Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dijelaskan bahwa upah adalah hak tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang sudah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

PT. Smaglobal food merupakan perusahaan yang memproduksi makanan dari bahan dasar buah durian. Perusahaan yang berdiri di Desa Kairatu dan telah berproduksi sejak tahun 2020 hingga sekarang. Para pekerja PT. Smaglobal food berusia 18 tahun keatas dengan motivasi kerja untuk membantu perekonomian keluarga. Para pekerja PT. Smaglobal food beraktifitas kerja mulai jam 7:30- 15:30 WIT, jam kerja tersebut di tentukan oleh pihak perusahaan. Selain itu, pekerja sering bekerja hingga melewati jam yang semestinya, waktu yang dilebihkan oleh perusahaan ternyata tidak masuk dalam hitungan lembur tetapi dihitung dalam waktu kerja biasa. Para pekerja juga banyak yang mengeluh akan prospek kerja yang berat dan tidak seimbang dengan upah yang mereka dapat dari PT. Smaglobal Food, dengan hasil yang besar yang diperoleh tidak membuat perusahaan memberikan gaji/upah yang sesuai dengan kontribusi pekerja ke perusahaan.⁴ Padahal dalam UU No 13 Tahun 2003 diatur bahwa keseimbangan gaji/upah yang di berikan perusahaan pada karyawan haruslah sesuai dengan kinerja yang di kontribusikan pekerja kepada perusahaan.

Penelitian tentang perlindungan hukum terhadap hak pekerja pada PT. Smagloball food sangat penting untuk menganalisis sistem pengupahan sehingga dapat ditemukan

³ Yulianti, Rina. Peranan Anggaran Gaji Dan Upah Sebagai Alat Bagi Manajemen Dalam Menunjang Efektivitas Pembayaran Gaji Dan Upah (*Studi kasus pada PT. PLN (Persero) UPT Garut*). Diss. Universitas Widyatama, 2008

⁴ Ode Rahayu .Pekerjaan sebagai Mandor di PT. Smaglobal Food (Observasi Awal) 25 Agustus 2023

akar masalah dan mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada Perusahaan tersebut. Selanjutnya akan menemukan upaya komprehensif dalam melindungi hak pekerja pada system pengupahan PT. Smagloball food sebagai upaya menjamin kepastian hukum. Berdasarkan hal tersebut, maka menarik untuk diteliti tentang perlindungan hukum terhadap hak pekerja dan upaya dalam menjamin hak upah pekerja pada PT. Smagloball food.

METODE

Jenis penelitian ini termasuk penelitian empirik yang berusaha menjelaskan fakta dalam system pengupahan dan menjadi unsur terpenting dalam kajian yang dilakukan pada PT. Smaglobal Food. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Data primer merujuk pada data yang diperoleh secara langsung dari sumber informasi atau objek yang sedang diteliti. Dalam studi lapangan, data primer dapat diperoleh melalui wawancara dengan responden dan informasi terkait penelitian. Dalam konteks ini, data primer yang diperoleh dari beberapa pekerja dan dari pihak Perusahaan. Sedangkan data sekunder adalah data yang telah lebih dulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar penelitian sendiri. Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh dari buku-buku yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah diperoleh data ini akan di analisis. Metode analisis yang di gunakan adalah metode kualitatif.⁵

PEMBAHASAN

1. Sistem Pengupahan Pada PT Smaglobal Food

Upah merupakan pemberian imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Upah biasanya bersifat ekonomi dan terpenting bagi pekerja.⁶ Oleh karena itu, setiap perusahaan wajib memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Pemberian upah merupakan wujud perlindungan Perusahaan kepada

⁵ Saleh, Sirajuddin. "Analisis data kualitatif." (2017).

⁶ Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), hlm.130

pekerja sebagaimana yang terkandung pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sistem pengupahan diatur dalam beberapa peraturan perundang undangan. Dalam ketentuan tersebut mengatur upah minimum para pekerja yang ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan. Selain itu, aturan tersebut mengatur komponen gaji pokok minimal 75% dari jumlah gaji pokok dan tunjangan tetap.

Oleh karena itu, pemberian upah harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku baik diatur dalam UU ataupun berdasarkan perjanjian kerja antara para pihak. Pengupahan berdasarkan perjanjian kerja adalah tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak, untuk menghindari pembayaran yang terlalu rendah. Namun perjanjian kerja tetap harus sesuai dengan perintah UU.⁷

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja pada PT Smaglobal Food mengatakan bahwa pihak Perusahaan tidak membuat perjanjian kerja (tertulis). Pada proses rekrutmen pekerja, pihak Perusahaan membuat perjanjian namun dalam bentuk lisan. Kesepakatan bersama meliputi tugas pokok dan pembayaran upah.⁸ Pada prinsipnya bahwa PT Smaglobal Food telah membuat perjanjian hanya saja dalam bentuk lisan sehingga tidak menjamin perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja. Perjanjian kerja memuat lingkup pekerjaan, Tunjangan, fasilitas dan bonus di luar upah, Pemutusan hubungan kerja, Pelanggaran, sanksi serta peraturan yang ada dalam Perusahaan.⁹ Selain itu dalam perjanjian kerja memuat larangan menerima upah di bawah UMK serta memberikan upah yang berbeda berdasarkan jenis gender.¹⁰

Dengan adanya perjanjian kerja (kontrak tertulis) maka para pihak mengetahui hak dan kewajibannya baik sebagai pemberi kerja maupun sebagai penerima kerja. Hak untuk

⁷ Sari, Anak Agung Arista Purnama, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and I. Wayan Arthanaya. "Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi Covid-19 pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak." *Jurnal Analogi Hukum* 3.3 (2021) hlm.384

⁸ Wawancara dengan Rusna, Mandor, Pada Pt. Smaglobal Food (21 Maret 2024)

⁹ **Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021**

¹⁰ Sari, Anak Agung Arista Purnama, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and I. Wayan Arthanaya. "Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi Covid-19 pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak." *Jurnal Analogi Hukum* 3.3 (2021) hlm.384

menerima upah terjadi saat ada kesepakatan hubungan kerja hingga kesepakatan tersebut berakhir. Hanya saja bahwa perjanjian kerja pada PT Smaglobal Food dalam bentuk lisan sehingga memungkinkan hak dan kewajiban para pihak tidak dilaksanakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja bahwa jumlah gaji yang diterima sebesar 700.00 ribu dalam dua minggu, pembagian gaji sudah dilakukan tepat waktu, akan tetapi uang dari jam kerja yang dilebihkan itu tidak dibayarkan.¹¹

Dari informasi yang diperoleh dapat diketahui bahwa perusahaan seharusnya beritikad baik kepada pekerja yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja dan harus membayar apa yang menjadi hak dari para pekerja. Dalam peraturan perundang-undangan telah ditetapkan tentang ketentuan waktu kerja dalam Pasal 77 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 77 ayat (2) tentang waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bahwa :

- a. Waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- b. Waktu kerja 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
- c. Waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Hal ini juga dijelaskan dalam Pasal 78 ayat (1) huruf b UU Nomor 13\2003, bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Pada UU Cipta Kerja mengubah aturan waktu lembur pada UU Ketenagakerjaan. Batas waktu kerja lembur pada hari kerja ditambah dari 3 jam dalam sehari menjadi 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam 1 minggu.

Secara normatif perusahaan yang tidak membayarkan upah lembur kepada pekerja, maka akan dikenakan sanksi. Dalam UU Tenaga Kerja diatur bahwa sanksi yang dapat dijatuhkan kepada Perusahaan adalah pidana kurungan paling singkat 1 bulan, paling

¹¹ Wawancara dengan Wa Rini, Pekerja, Pada Pt. Smaglobal Food (26 Maret 2024)

lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000 dan paling banyak Rp. 100.000.000.

Dengan informasi yang di peroleh dan penjelasan terkait waktu lembur dan pembayaran yang tidak diberikan oleh perusahaan, ternyata upah yang diberikan oleh perusahaan juga tidak sesuai dengan apa yang diberikan pekerja kepada perusahaan, informasi ini diperoleh dari informan yang mengatakan bahwa upah yang diterima dari perusahaan belum sesuai dengan apa yang dikerjakan untuk Perusahaan.¹² Hal ini dipertegas oleh beberapa pekerja bahwa upah yang diterima masih rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.¹³

Keseimbangan gaji/upah yang di berikan perusahaan pada karyawan haruslah sesuai dengan kinerja yang di kontribusikan pekerja kepada perusahaan. Sesuai dengan ketentuan umum Pasal 1 ayat 2 dan 3 UU No 13 Tahun 2003. Perusahaan juga harus mempekerjakaan karyawannya secara baik dan layak yang sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan Pasal 4 huruf (a) yang memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; (c) memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; (d) dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Oleh Karena itu, perusahaan seharusnya memberikan upah yang baik sesuai dengan apa yang di kontribusikan pekerja kepada perusahaan. Upah yang diberi harus sesuai dengan kebutuhan para pekerjanya untuk menunjang tingkat kinerja dan semangat para pekerja serta mencukupi apa yang menjadi kebutuhan hidup para pekerjanya.

Dalam melakukan suatu pekerjaan upah memang merupakan elemen penting bagi para pekerja. Seringkali upah mempengaruhi kinerja dari para pekerja.¹⁴ Oleh karena itu, upah yang diberi oleh perusahaan seharusnya disesuaikan dengan apa yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan untuk menghindari terjadinya ketidakcocokan antara pekeraja dan pengusaha.

¹² Wawancara dengan Nurlia, pekerja di Pt. Smaglobal Food (28 Maret 2024)

¹³ Wawancara dengan Waode Irna, pekerja di Pt. Smaglobal Food (26 Maret 2024)

¹⁴ Sulistiawati, Rini. "Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Indonesia' (2013). hlm196

2. Upaya dalam Menjamin Perlindungan Hukum Hak Pekerja PT Smaglobal Food

Hukum sebagai norma memiliki fungsi untuk melindungi, mengatur dan memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum, termasuk diantaranya mengenai pengaturan pengupahan tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan pengupahan merupakan suatu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya agar terjamin dan memiliki kepastian dalam hal upah.

Oleh karena itu yang menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Atas dasar perjanjian kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah suatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹⁵ Dengan adanya perjanjian kerja pekerja bisa mengetahui struktur pekerjaan yang harus mereka lakukan sehingga tidak terjadinya kesalahpahaman atau perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Pada PT. Smaglobal Food, perjanjian kerja antara pihak perusahaan dan pekerja itu tidak ada. Para pekerja dipanggil untuk masuk ke perusahaan dengan panggilan dari sesama teman-teman pekerja. Pekerja hanya sebatas mengetahui aturan mengenai waktu kerja yang telah ditentukan oleh pihak Perusahaan sebagaimana yang dipaparkan oleh ibu Irna sebagai pekerja beliau mengatakan bahwa:

“Waktu masuk buat kerja diperusahaan itu tidak ada perjanjian kerja yang pihak perusahaan katakan itu hanya waktu jam kerjanya, upah, dan pemberian makan, tetapi hanya dibilang secara lisan tidak ada perjanjian kerja yang secara tertulis sehingga waktu kerja di perusahaan itu dilebihkan dan ada yang datang terlambat tetapi tidak ditegur dan ada juga yang ditegur, seringkali juga terjadi rasa kecemburuan antara sesama pekerja dan adu mulut dengan pihak perusahaan.”

¹⁵ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 45.

Dengan demikian, pemberi kerja tidak membuat perjanjian kerja (kontrak) dengan pekerja. Akibatnya, pekerja tidak mengetahui tentang pembagian kerja, waktu kerja karena tidak dituangkan dalam perjanjian. Selain itu, tenaga kerja juga tidak dapat dikenakan sanksi oleh perusahaan terhadap perbuatan-perbuatan yang tidak tertulis aturannya dalam Perjanjian Kerja sebab tidak diuraikan dalam perjanjian. Oleh karena itu, upaya untuk menjamin perlindungan dan kepastian hukum kepada pekerja adalah dengan membuat perjanjian kerja (kontrak) dengan pekerja.

Salah satu bentuk perjanjian yang sering dipraktikkan dalam masyarakat adalah Perjanjian Kerja yang dilakukan antara Pemberi Kerja/Perusahaan dengan Pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja adalah Perjanjian antara Pekerja atau Buruh dengan Perusahaan atau Pemberi kerja yang termuat syarat- syarat hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya dibuat untuk mengantisipasi timbulnya permasalahan atau mencegah terjadinya perselisihan/sengketa yang kemungkinan dapat terjadi antara para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pihak pertama (Perusahaan) dan pihak kedua yang disebut (Pekerja atau Buruh).

Perjanjian kerja sebagaimana di atur dalam Pasal 1 angka 14 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan demikian salah satu inti dari perjanjian kerja adalah adanya klausul-klausul yang mengatur hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak secara bertimbang balik. Demikian juga mengatur mengenai syarat- syarat kerja, termasuk tata tertib dalam melakukan pekerjaan di Perusahaan. Rincian isi syarat dari perjanjian kerja dimaksud sebagaimana tersebut dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara terbukti, sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh
- c. Jabatan atau jenis Pekerjaan

- d. Tempat Pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.¹⁶

Pada umumnya setiap perusahaan itu harus mempunyai perjanjian kerja dan peraturan perusahaan untuk melihat apa yang menjadi hak dan kewajiban dari kedua pihak. Peraturan Perusahaan merupakan tindak lanjut dari perjanjian kerja, karena pada prinsipnya perjanjian kerja hanya memuat mengenai syarat-syarat kerja yang sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya, dan pembagian lain-lain. Tujuan utama pembuatan peraturan perusahaan adalah mewujudkan kepastian syarat-syarat kerja di Perusahaan.

Dari penjelasan diatas yang memaparkan terkait perjanjian kerja dan peraturan perusahaan maka PT. Smaglobal Food belum menjamin perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerjanya. Akibatnya hak pekerja belum dapat terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu, PT. Smaglobal Food melanggar ketentuan UU ketenagakerjaan. PT. Smaglobal Food ini ternyata tidak memperkerjakan para pekerjanya dengan jaminan peraturan perusahaan, sedangkan yang kita tau bahwa setiap perusahaan berkewajiban mempunyai peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan bertujuan untuk menjadi rujukan pertama untuk dasar penyelesaian apabila dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terjadi perselisihan. Selain itu sebagai Upaya untuk menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja, serta kewenangan dan kewajiban pengusaha sehingga pihak pengusaha tidak memperkerjakan para pekerjanya secara semena-mena.

Oleh karena itu, perusahaan seharusnya memberikan jaminan yang baik dan upaya perlindungan kepada pekerja sehingga hak-hak pekerja bisa terpenuhi dengan layak

¹⁶ Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dan adil, baik berupa upah maupun non upah. Selain itu, perusahaan beritikad yang baik kepada para pekerjanya dengan memberikan imbalan atau upah yang setara dengan kontribusi pekerja, sehingga mencegah untuk terjadinya penurunan semangat kerja yang bisa berdampak pada keuntungan perusahaan dan prospek kerja yang tidak stabil.

SIMPULAN

Sistem pengupahan pada PT. Smaglobal Food dilakukan pembagian upah dalam kurung waktu dua minggu sesuai kesepakatan bersama dengan para pekerja, pihak perusahaan juga mengatakan terkait upah lembur yang akan diberikan. Meskipun hal tersebut hanya dikatakan secara lisan bukan dibuat secara tertulis. Hal inilah yang mengakibatkan hak-hak pekerja tidak terpenuhi, diantaranya adalah pembagian upah lembur yang tidak berjalan sesuai dengan apa yang dikatakan oleh pihak perusahaan sehingga mengakibatkan pekerja sering bekerja diluar jam kerja. Selain itu PT. Smaglobal Food tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis dan tidak adanya peraturan Perusahaan sehingga mengakibatkan hak-hak para pekerja tidak terpenuhi dengan layak. Para pekerja belum mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum dari perusahaan. Perusahaan belum menjamin perlindungan hak pekerja sehingga diperlukan upaya jaminan perlindungan hukum dengan membuat perjanjian kerja (kontrak kerja). Dengan adanya perjanjian kerja, maka para pihak mengetahui hak dan kewajiban masing. Pentingnya perjanjian kerja dan peraturan perusahaan sudah jelas dipertegas dalam pengaturan hukum ketenagakerajaan yang didalamnya memuat kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik. PT. Smaglobal Food harus lebih memperhatikan hak pekerja dan tanggungjawabnya sebagai pemberi pekerjaan seharusnya bisa membuat perjanjian kerja dan peraturan perusahaan agar lebih efektif dalam mengambil kebijakan ketika terjadinya hal-hal yang berselisih antara pekerja, pihak perusahaan maupun sesama pekerja. Selain itu, pihak perusahaan seharusnya beritikad yang baik kepada pekerja dengan memberikan jaminan baik berupa upah yang layak, kesehatan, konsumsi sebagai bentuk kesejahteraan kepada pekerja. Upah yang layak tentunya akan mempengaruhi kinerja pekerja.

REFERENSI

- Ahmad Warson Munawwir, (1997) *Kamus al-Munawwir*, (Surabaya: Pustaka Progresif)
- Helmi Karim, (1993), *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)
- Herdiani, Rini. (2007) *Peranan Anggaran Gaji Dam Upah Sebagai Alat Bagi Manajemen Dalam Menunjang Efektivitas Pembayaran Gaji Dan Upah (Studi kasus pada PT PLN (Persero) P3B Region Jawa Barat)*. Diss. Universitas Widyatama
- Izzan, Ahmad, and Henti Agli Liyanti. (2022) "*Tinjauan Hukum Ekonomi Islam Dalam Sistem Pengupahan Penggilingan Padi (Studi Kasus Di Desa Cibunar Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut)*." *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah (JHESY)* 1.1
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomer KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur
- Lalu Husni, (2010), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta: Rajawali pers)
- M. Kadarisman, (2012) *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers)
- Muhamad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria,, (2010) *Jejak Bisnis Rasul*, (Jakarta: Cet. 1,PT Mizan Publika)
- Saleh, Sirajuddin. (2017). "Analisis data kualitatif."
- Sari, Anak Agung Arista Purnama, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, and I. Wayan Arthanaya. (2021) "*Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi Covid-19 pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak*." *Jurnal Analogi Hukum* 3.3
- Suardi, Suardi, Herdiyanti Ramlan, and Kiki Reskiana. (2022) "*Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Buruh Industri Menghadapi Pandemi Covid-19 di Kota Makassar*." *Aksiologi: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2.2.
- Sulistiawati, Rini. (2013). "*Pengaruh upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja dan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Indonesia*"
- Susilo Martoyo, (1987) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE)
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wibowo, (2016) *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers)

Yulianti, Rina. (2008) *Peranan Anggaran Gaji Dan Upah Sebagai Alat Bagi Manajemen Dalam Menunjang Efektivitas Pembayaran Gaji Dan Upah* (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) UPT Garut). Diss. Universitas Widyatama

Yulianto, Taufiq. (2015) "*Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Waktu Kerja Lembur.*" *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial* 11.2