

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH
PERUSAHAAN JASA BONGKAR MUAT MINERAL
(STUDI PT TODDOPULI JAYA ABADI)**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memeperoleh Gelar
Sarjana Hukum (SH) Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Palopo*



Oleh

FITRA AULIAH NASRUDDIN

2103030018

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP UPAH
PERUSAHAAN JASA BONGKAR MUAT MINERAL
(STUDI PT TODDOPULI JAYA ABADI)**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memeperoleh Gelar
Sarjana Hukum (SH) Pada Program Studi Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Palopo*



Oleh

FITRA AULIAH NASRUDDIN

2103030018

Pembimbing:

1. **Fitriani Jamaluddin, S.H, M.H**
2. **Wawan Haryanto, S.H, M.H, CLA**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitra Auliah Nasruddin

NIM : 2103030018

Fakultas : Syariah

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 9 September 2025

Yang membuat pernyataan



Fitra Auliah Nasruddin
2103030018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Upah Perusahaan Jasa Bongkar Muat Mineral (Studi PT Toddopuli Jaya Abadi) oleh Fitra Auliah Nasruddin Nomor Induk Mahasiswa (2103030018), mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi syariah Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari, Senin tanggal 25 Agustus 2025 bertepatan dengan 1 Rabiul Awal 1447 H, telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Hukum (S.H).

Palopo, 4 September 2025

TIM PENGUJI

1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.

Ketua Sidang

()

2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I

Sekretaris Sidang

()

3. Hardianto, S.H., M.H.

Penguji I

()

4. Agustan, SPd., M.Pd.

Penguji II

()

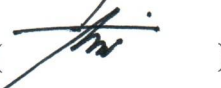
5. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.

Pembimbing I

()

6. Wawan Haryanto. S.H., M.H., CLA.

Pembimbing II

()

Mengetahui:

a.n Rektor UIN Palopo
Dekan Fakultas Syariah

Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.
NIP 1974063020005011004



Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.,
NIP 199204162018012003

TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI
FAKULTAS SYARIAH IAIN PALOPO

NOTA DINAS

Lamp : 1 (satu) Skripsi

Hal : Skripsi Fitra Auliah Nasruddin

Yth. Dekan Fakultas Syariah

Di

Palopo

Assalamu' alaikum wr. Wb.

Tim verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Syariah IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama	: Fitra Auliah Nasruddin
Nim	: 2103030018
Program Studi	: Hukum Ekonomi Syariah
Judul Skripsi	: Perlindungan Hukum Terhadap Upah Perusahaan Jasa Bongkar Muat Mineral (Studi PT Toddopuli Jaya Abadi).

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut.

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah yang berlaku pada Fakultas Syariah UIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu' alaikum wr. Wb.

Tim Verifikasi

1. Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H.

()

2. Muhammad Fachrurrazy, S.El., M.H

()

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَأَصْحَابِهِ (أما بعد

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah, serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Perlindungan hukum terhadap upah Perusahaan jasa bongkar muat mineral (Studi PT Toddopuli Jaya Abadi)” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana Pendidikan dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah pada Universitas Islam Negeri Palopo (UIN) Palopo.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat dukungan, dorongan, bimbingan, dan bantuan dari banyak pihak yang terlibat. Oleh karena itu, Dengan penuh rasa hormat dan cinta, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya ayah Nasruddin Arif. S dan Ibu Nadira, yang selalu menjadi sumber kekuatan, doa dan semangat dalam setiap Langkah hidup penulis. terimah kasih atas kasih sayang, pengorbanan, dukungan tanpa henti, dan doa yang tiada pernah putus dan terimah kasih atas kerja kerasnya

hingga penulis bisa melakukan pendidikan S1. Tanpa cinta dan doa dari ayah dan ibu, penulis tidak akan mampu mencapai tahap ini. Semoga Allah membalas semua kebaikan ayah dan ibu dengan keberkahan yang tak terhingga. Dan juga penulis ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Rektor IAIN Palopo Bapak Dr. Abbas Lanupah, M.Ag. beserta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan Bapak Dr. Munir Yusuf, M.Pd., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Bapak Dr. Takdir, S.H.,
2. Dekan Fakultas Syariah IAIN Palopo Bapak Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag, beserta Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, Bapak Muh. Akbar, S.H., M.H. dan Wakil Dekan Bidang Kemasiswaan dan Kerjasama, Bapak Muhammad Darwis, S.Ag., M.Ag.
3. Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo, Ibu Fitriani Jamaluddin, S.H., M.H., beserta Sekretaris Program Studi Hukum Ekonomi Syariah IAIN Palopo, Bapak Muhammad Fachrurrazy, S.E.I., M.H. yang membantu dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian penelitian ini.
4. Fitriani Jamaluddin, S.H, M.H. dan Wawan Haryanto, S.H, M.H, CLA selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak member bimbingan,

masuk, dan mengarahkan dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.

5. Hardianto, S.H, M.H. Dan Agustan, S.Pd, M.Pd.selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak member arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Dosen Penasehat Akademik penulis, Fitriani Jamaluddin, S.H, M.H.
7. Seluruh Dosen dan Staf Pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Anis selaku Direktur utama PT. Toddopuli Jaya Abadi yang telah member izin dan menerima penulis untuk melakukan penelitian di PT. Toddopuli Jaya Abadi.
9. Kelima saudara penulis Nasriah Nasruddin,S.E., Fadhlia Nasruddin, S.E., Eva Fadhillah Nasruddin,S.Pd., Evi Yanti Nasruddin,S.H., Fitri Afsari Nasruddin,S.H., dan kedua ponakan penulis Arkatama Daviandra Alamsyah dan Aqsha Ziyad Alfariq yang selama ini membantu dan mendoakan penulis. Mudah-mudahan Allah SWT mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
10. Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Hasjono, yang selalu setia mendampingi, memberikan dukungan, kesabaran, dan semangat disetiap proses yang penulis lalui terimakasih atas pengertian dan perhatian dan doa yang takpernah putus, terutama disaat penulis berada

dimasa sulit. Semoga Allah SWT membalasnya

11. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tulus kepada sahabat terbaik Penulis, Alfira Akib, Regita Cahyani Jewed, Endang Sugehati, Aisyah Raihan Nabila, Juita Yustiana yang selalu hadir memberikan dukungan dan semangat sepanjang perjalanan ini semoga Allah membalasnya.
12. Penulis menyampaikan terimakasih kepada kak ziqah terimakasih atas segala dukungan, semangat, dan bantuannya selama proses penyusunan skripsi ini, kehadiran dan perhatian kakak menjadi salah satu penguat dalam menyelesaikan perjalanan ini, semoga kebaikan kakak dibalas dengan keberkahan dan kebahagiaan.
13. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada diri sendiri atas keteguhan hati dan kesabaran yang telah dijaga selama proses penyusunan skripsi ini. Di tengah keterbatasan dan tekanan, penulis tetap memilih untuk melangkah, berusaha menyelesaikan apa yang telah dimulai. Semoga pencapaian ini menjadi pengingat bahwa setiap usaha dan perjuangan, sekecil apa pun, pada akhirnya akan menemukan hasil yang pantas untuk dibanggakan.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

1. *Transliterasi Arab-Latin*

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf

latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ta	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

1) Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal Tunggal atau *monoftong* dan vocal rangkap atau *diftong*.

a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat,

transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	<i>Fathah</i>	a	a
ـِ	<i>Kasrah</i>	i	i
ـُ	<i>Dammah</i>	u	u

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara

harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan u
وَ...	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

A. كَتَبَ *kataba*

B. فَعَلَ *fa`ala*

C. سَأَلَ *suila*

D. كَيْفَ *kaifa*

E. حَوْلَ *haula*

1. *Maddah*

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...إِ...	<i>Fathah</i> dan <i>alifatauya</i>	Ā	a dan garis di atas
إِ...يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī	i dan garis di atas
وُ...وِ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

F. قَالِ *qāla*

G. رَمَى *ramā*

H. قِيلَ *qīla*

I. يَقُولُ *yaqūlu*

2. Daftar Singkatan

1. PBM : Perusahaan Bongkar Muat
2. TKBM : Tenaga Kerja Bongkar Muat
3. PT :Perseroan Terbatas
4. TJA : Toddopuli Jaya Abadi
5. UMP : Upah Minimum Provinsi
6. UU : Undang- Undang
7. HES : Hukum Ekonomi Syariah

- 8. SDM : Sumber Daya Manusia
- 9. SWT :subhanauwata'ala
- 10. UURI : Undang-Undang Republik Indonesia
- 11. PKS : Pabrik Kelapa Sawit
- 12. BMK : Bumi Menteri Karya
- 13. PP :Peraturan Pemerintah
- 14. ILO : Internasional Labour Organization (organisasi buruh internasional
- 15. CEDAW : Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women
- 16. DUHAM : Declaration Of Human Rights (deklarasi hak asasi manusia)
- 17. UUD : Undang-Undang Dasar
- 18. JAMSOSTEK :Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 19. THR : Tunjangan Hari Raya
- 20. UUK :Undang-Undang Ketenagakerjaan
- 21. SP : Serikat Pekerja
- 22. PKB : Perjanjian Kerja Bersama
- 23. K3 : Kesehatan Dan Keselamatan Kerja
- 24. PHK : Pemutusan Hubungan Kerja

25. PKWT : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
26. PKWTT : Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
27. EMKL : Ekpedisi Muatan Kapal Laut
28. KRK :Kepala Regu Kerja
29. UKM : Usaha Kecil Dan Menengah
30. UMP : Upah Minimum Provinsi
31. SULSEL : Sulawesi Selatan
32. HRD : Human Resource Development
33. PHI : Pengadilan Hubungan Industrial
34. LGB : Laporan Upah Bulanan
35. LG : Laporan Upah
36. QAF : Quality Assurance Fo
37. KUHPerdato : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
PRAKATA.....	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB, LATIN DAN SINGKATAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	7
B. Deskripsi Teori	10
C. Kerangka Berpikir.....	24
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan	26
B. Lokasi Penelitian	26
C. Sumber Data.....	27
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
E. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Gambaran umum PT. Toddopuli Jaya Abadi.....	30
B. Penetapan sistem upah di PT. Toddopuli Jaya Abadi	33
C. Faktor kendala dalam sistem pengupahan PT di. Toddopuli Jaya Abadi	61
D. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Upah Karyawan PT. Toddopuli Jaya Abadi.....	66
BAB V PENUTUP	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81

ABSTRAK

Fitra Auliah Nasruddin, 2025“ Perlindungan Hukum Terhadap Upah Perusahaan Jasa Bongkar Muat Mineral (Studi PT. Toddopuli Jaya Abadi)” .Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Insitut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Fitriani Jamaluddin dan Wawan Haryanto.

Penelitian ini membahas tentang Perlindungan Hukum Terhadap Upah Perusahaan Jasa Bongkar Muat Mineral (Studi PT. Toddopuli Jaya Abadi). Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui sistem pemberian upah tenaga kerja di PT. Toddopuli Jaya Abadi; Untuk mengetahui kendala dalam sistem pengupahan di PT. Toddopuli Jaya Abadi; Untuk mengetahui perlindungan hukum upah terhadap tenaga kerja di PT. Toddopuli Jaya Abadi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris, data yang diperoleh di lapangan merupakan penelitian langsung, dengan melakukan wawancara, observasi, dokumentasi. Data yang terkumpul, kemudian di analisis menggunakan metode Analisis kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek.

Hasil penelitian: Ditemukan bahwa dalam sistem pengupahan di PT. Toddopuli Jaya Abadi yang telah mengacu pada UMP Sulawesi Selatan dan Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2023. Upah pokok ditetapkan berdasarkan golongan jabatan dan disertai tunjangan jabatan, makan, transportasi, serta kehadiran. Namun, pelaksanaannya mengalami kendala keterlambatan pembayaran upah, terutama pada golongan staf/admin, yang berdampak pada kesejahteraan karyawan. Perlindungan hukum terhadap hak atas upah belum optimal karena minimnya pemanfaatan mekanisme pengaduan formal. Padahal, PP No. 51 Tahun 2023 Pasal 55 mengatur sanksi atas keterlambatan upah. Oleh karena itu, perlu penguatan pengawasan dan penegakan hukum agar hak pekerja terpenuhi secara adil dan tepat waktu.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Upah, Jasa Bongkar Muat.

ABSTRACT

Fitra Auliah Nasruddin, 2025 “*Legal Protection for Wages of Mineral Loading and Unloading Service Companies (Study of PT. Toddopuli Jaya Abadi)*”. Skripsi of the Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic Institute of Palopo. Supervised by Fitriani Jamaluddin and Wawan Haryanto.

This research discusses Legal Protection of Wages in Mineral Loading and Unloading Service Companies (A Case Study of PT. Toddopuli Jaya Abadi). The objectives of this study are: to examine the wage system applied to laborers at PT. Toddopuli Jaya Abadi; to identify the obstacles in the wage system at PT. Toddopuli Jaya Abadi; and to analyze the legal protection of wages for workers at PT. Toddopuli Jaya Abadi. The type of research used is empirical research, where data was collected directly from the field through interviews, observations, and documentation. The collected data was then analyzed using qualitative analysis methods, which aim to understand the phenomena experienced by the subjects.

Research results: It was found that the wage system at PT. Toddopuli Jaya Abadi refers to the South Sulawesi Provincial Minimum Wage (UMP) and Government Regulation No. 51 of 2023. Basic wages are determined based on job classifications and are accompanied by allowances for position, meals, transportation, and attendance. However, the implementation has encountered issues, particularly delayed wage payments, especially among administrative staff, which affects employee welfare. Legal protection for wage rights has not been optimal due to the lack of utilization of formal complaint mechanisms. In fact, Article 55 of Government Regulation No. 51 of 2023 regulates sanctions for delayed wage payments. Therefore, there is a need for stronger supervision and law enforcement to ensure workers' rights are fulfilled fairly and promptly.

Keywords: *Legal Protection, Wages, Loading and Unloading Services.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha khususnya perusahaan saat ini menunjukkan kemajuan yang sangat pesat, sehingga untuk dapat bersaing dan bertahan membutuhkan sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja dalam dunia kerja untuk mendukung kemajuan perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat produktif dibutuhkan oleh perusahaan. Peran Tenaga Kerja dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi faktor pendukung kelancaran kegiatan usaha perusahaan salah satunya dibidang bongkar muat yang dikerjakan oleh buruh perusahaan, sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas sebuah perusahaan itu sendiri.¹

Perusahaan tentu memiliki sebuah tujuan, untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan peran tenaga kerja dalam mejalankanya. Sementara tenaga kerja membutuhkan upah untuk kelangsungan hidupnya dan juga sebagai pemicu semangat dalam bekerja, menjalankan tugasnya dalam sebuah perusahaan. Sistem Pengupahan merupakan fungsi penting yang menjadi tanggungjawab manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Fungsi penting ini adalah bahwa upah mempunyai

¹ Bella Fitria Ananda, *Sistem Pengupahan Dan Pengupahan TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) Pada PT Kkarya Mitra Bahari*. Universitas Internasional Semen Indonesia Gresik 2021, hal

kontribusi yang besar terhadap kinerja buruh.²

Mempekerjakan orang lain, apabila upah tersebut tidak dibayarkan maka hal tersebut merupakan tindakan yang zalim dan Allah SWT. Akan memusuhinya serta akan menghukumnya baik di dunia maupun di akhirat. Selain itu juga dalam memberikan upah kepada pekerja diperintahkan untuk tidak menunda-nundanya bahkan harus disegerakan. Disegerakan juga bisa berarti sesuai dengan kesepakatan atau akad yang telah dibuat di awal,³ sebagai mana pada hadist di bawah ini:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدٍ بِإِسْنَادٍ سَلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى
بِاللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَرَ قُفَّهُ. (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam Dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullahi Shallallahu ‘Alaihi Wasallam bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah).⁴

Berdasarkan maksud dari hadits diatas, upahnya adalah hasil kerja badannya dan mempercepat manfaatnya. Apabila dia mempercepat pekerjaannya maka harus dipercepat pula upahnya. Dalam istilah jualbeli, jika barang sudah diserahkan uang segera diberikan. Pekerja lebih berhak dari pada pedagang karena bagi

²Novita Rosalina, *Evaluasi Sistem Akuntansi Pengupahan Pada PT. Dominos Pizza Indonesia, Jakart(2020)* hal 2

³Redo Frengki, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Sebelum Pekerjaan Dilaksanakan Desa Sungai Petai Kecamatan Talo Kecil Kabupaten Seluma*, hal 16-17

⁴Sunan Ibnu Majah Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Kitab. Al-Ahkam, Juz. 2, No. 2443* (Bandung: – Libanon: Darul Fikri), hal 187.

pekerja itu harga tenaganya, sedangkan bagi pedagang harga barangnya. Oleh karenanya, haram menunda pembayaran sedangkan majikan sanggup melunasinya pada saat itu.⁵

Sistem pengupahan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena pimpinan dan pegawai harus mempunyai hubungan timbal balik yang baik. Pegawai bekerja secara maksimal dan profesional, sehingga sebagai timbal baliknya pimpinan perusahaan memberikan upah layak dapat memenuhi kesejahteraan buruh dan tepat waktu sebagai yang tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dalam Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1).

“Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. “Ayat (2) “pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”⁶

Sistem yang digunakan perusahaan salah satunya adalah Sistem Pengupahan bulanan dan borongan, Dimana sistem ini diterapkan pada Perusahaan bongkar muat. Upah bulanan adalah upah yang dihitung dengan satuan bulan dengan satuan nilai upah tertentu sedangkan upah Borongan adalah upah yang menggunakan perhitungan hasil dengan skala yang lebih besar seperti proyek/

⁵Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam* (Bandung: Gema Insani Press, 2020), hal 232.

⁶Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176266/UU_Nomor_11_Tahun_2020.pdf diakses pada tanggal 13 juli 2024

pekerjaan yang tidak memiliki kontrak tertentu, Sistem ini membantu perusahaan dalam mengelola salah satu sumber daya yang digunakan untuk membantu perusahaan dalam pemberian kompensasi bagi buruh perusahaan, dengan menggabungkan kedua sistem ini, Perusahaan dapat menyesuaikan jenis kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM), serta meningkatkan kepuasan dan motivasi pekerja.⁷ Salah satunya PT. Toddopuli Jaya Abadi yaitu perusahaan yang bergerak dibidang bongkar muat yang memiliki jumlah pekerja 35 orang.⁸ Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat 1, yang telah di bahas di atas dimana

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Hak pekerja untuk memperoleh upah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada pasal 88 ayat 1, jika dikaitkan dengan Perusahaan mempekerjakan buruh atau pekerja maka sistem pengupahan harus adil dan layak .Nyatanya saat melakukan observasi pada pekerja perusahaan bongkar muat ada keterlambatan tentang pembayaran upah di PT. Toddopuli Jaya Abadi di Kabupaten Luwu, pembayaran upah sering terjadi

⁷Salmawati, *Pengaruh Manajemen Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Koperasi Tkbm Karywa Tulus Pelabuhan Makassar*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, (Makassar 2017), hal 2-3

⁸Hasjono, ‘Wakil Direktur Utama PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 12 April 2024

keterlambatan pembayaran upah seperti keterlambatan mencapai satu Minggu atau bahkan sampai satu bulan.

Hasil observasi awal dengan buruh atau pekerja di PT. Toddopuli Jaya Abadi di Kabupaten Luwu bahwa sistem pembayaran upah beberapa kali mengalami keterlambatan dari tanggal yang disepakati. Sehingga biasanya pekerja meminjam atau melakukan hutang dan bahkan mengambil pekerjaan dari luar untuk memenuhi kebutuhan hidup karena mereka memiliki keluarga yang harus dipenuhi kebutuhan sehari-harinya.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pemberian upah tenaga kerja di PT. Toddopuli Jaya Abadi sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan?
2. Apa saja kendala dalam sistem pengupahan di PT. Toddopuli Jaya Abadi?
3. Bagaimana perlindungan hukum upah terhadap tenaga kerja di PT. Toddopuli Jaya Abadi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem pemberian upah tenaga kerja di PT. Toddopuli Jaya Abadi apakah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui kendala dalam sistem pengupaha di PT. Toddopuli

Jaya Abadi

3. Untuk mengetahui perlindungan hukum upah terhadap tenaga kerja di PT.

Toddopuli Jaya Abadi

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan dan informasi khususnya sistem pengupahan PT. Toddopuli Jaya Abadi di Kabupaten Luwu, Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi di masa yang akan datang bagi penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis sendiri sebagai bahan proses pembelajaran dan menambah wawasan ilmiah dalam disiplin ilmu yang ditekuni, serta berharap mampu memberi masukan bagi PT. Toddopuli Jaya Abadi di Kabupaten Luwu yang menjadi objek penelitian dan buruh pada umumnya sesuai dengan yg ditetapkan dalam Undang-Undang tentang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu menjadi sangat penting sebagai dasar penyusunan penelitian ini, agar dapat membedakan penelitian sebelumnya:

1. Bella Fitria Ananda, berjudul “Sistem Pengupahan Dan Pengupahan TKBM (Tenaga Erja Bongkar Muat) Pada PT. Karya Mitra Bahari” hasil penelitian Sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT Karya Mitra Bahari sudah baik dalam hal penyediaan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan system pengupahan dan dokumen-dokumen tersebut sudah mendapat otorisasi dari pihak-pihak yang memiliki wewenang dalam hal ini adalah kepala bidang, sehingga data akuntansi yang dihasilkan terjamin keandalan dan ketelitiannya. Upah adalah sesuatu hal yang berkaitan dengan uang yang dibayarkan secara teratur sebagai bentuk balas jasa atau imbalan dari hasil kerja/pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk keperluan kepegawaian atau mana jerial, yang ditetapkan melalui bentuk persetujuan, undang-undang, dan peraturan yang berlaku,⁹ persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan

⁹Bella Fitria Ananda, *Sistem Pengupahan Tkbm Tenaga Kerja Bongkar Muat Pada Pt Karya Mitra Bahari Program Studi Manajemen* (Universitas Internasional Semen Indonesia Gresik) Tahun 2021

dokumentasi. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis terletak pada lokasi penelitian dan sampel yang terkait

2. Muhammad Nazri, berjudul tinjauan fiqh muamalah terhadap system pemberian upah bongkar muat kelapa sawit di PKS PT Sindora Seraya Desa Lenggadah Hilir Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau , Dalam praktiknya pemberian upah kerja bongkar muat kelapa sawit yang dikerjakan oleh para buruh ini di dalamnya terdapat potongan upah yang diberlakukan kepada para buruh, dengan keterangan sebagai jaminan kecelakaan kerja dan untuk mandor pengawas kerja. Sehingga hal ini menyebabkan upah yang diterima para buruh menjadi berkurang. Permasalahan dalam skripsi ini adalah bagaimana mekanisme system pemberian upah bongkar muat kelapa sawit di PKS PT Sindora Seraya ini dan bagaimana tinjauan Fiqh Muamalah terhadap system pemberian upah bongkar muat kelapa sawit di PKS Sindora Seraya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan beberapa dalil syara (Al- Qur'an dan Hadist) yang menjelaskan tentang Ujrah, sehingga dapat dipahami dalam prinsip pemberian upah harus adil dan layak. Dalam transaksi pemberian upah bongkar muat di PKS PT Sindora Seraya ini, para buruh menerima upah ketika mereka telah selesai melakukan pekerjaannya pada hari itu juga, dan hal ini sudah disepakati antara pihak perusahaan dan pihak buruh. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

pemberian upah bongkar muat kelapa sawit di PKS PT Sindora Seraya Desa Lenggadai Hilir Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau tersebut tidak bertentangan dengan konsep Fiqh Muamalah. Hal ini dapat diketahui dan diperkuat karena sudah sesuai dengan akad awal perjanjian kerja,¹⁰ persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian penuli steknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis terletak pada lokasi penelitian dan sampel yang terkait.

3. Monica, berjudul "Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Bongkar Muat Sawit Pada Pt. Bumi Mentari Karya (BMK) Di Kabupaten Muko Dalam Perspektif Ekonomi Islam" Hasil penelitian ini meyimpulkan bahwa: 1) system pengupahan bagi pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten Mukomuko diatur dalamper janjian kerja di awal (akad ijarah) yang berbentuk perjanjian tertulis dan tidak tertulis. Perjanjian tersebut menjelaskan tentang besaran upah bongkar muat sawit sebesar Rp.50.000/ton, waktu pembayaran upah dibayarkan setiap hari setelah selesai pekerjaannya secara tunai. 2) tinjauan ekonomi Islam terhadap system pengupahan pekerja bongkar muat sawit pada PT. Bumi Mentari Karya (BMK) di Kabupaten

¹⁰Muhammad Nazri, “ *Tinjaun Fiqh Muamlah Terhadap Sistem Pemberian Upah Bongkar Muat Kelapa Sawit Di PKS Pt Sindora Seraya Desa Lenggadai Hilir Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Boka Hilir Melintang Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau*” (Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syariff Kasim Riau) Tahun 2022

Mukomuko tersebut tidak bertentangan dengan konsep ekonomi Islam, baik dari segi perjanjian, besaran upah, dan waktu pembayaran upah.¹¹ Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis ialah Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis terletak pada pendekatan penelitian dan lokasi penelitian.

B. Deskripsi Teori

1. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Menurut Phillipus M. Hadjon bentuk Perlindungan Hukum dibagi menjadi dua yaitu¹²:

¹¹Monica,"*Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Bongkar Muat Sawit Pada Pt. Bumi Mentari Karya (BMK) Di Kabupaten Mukomuko Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Insitut Agama Islam Negeri Bengkulu), Tahun 2020

¹²M. Philipus Hadjon, 1987, *Pelindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, hal 117

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan Hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive. Sehingga, tujuan dari perlindungan hukum tersebut untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Dengan adanya perlindungan Hukum yang preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan mengenai rencana keputusan tersebut.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan Hukum Represif berfungsi untuk menyelesaikan apabila terjadi sengketa dalam arti luas termasuk penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia..¹³

2. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang

¹³ Philipus M. Hadjon, hal. 19

memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang WAJIB tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dalam Bab IV ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (1) “setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ayat (2) “Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemansiaan”. Ayat (3) “Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Struktur dan skala upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

Tenaga kerja memiliki peran penting bagi pembangunan, sehingga sudah wajar jika diadakannya perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya termasuk mendapatkan upah yang setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Hukum sebagai norma memiliki ciri kekhususannya itu hendak melindungi, mengatur, dan memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum, termasuk diantaranya mengenai pengaturan pengupahan tenagakerja 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.

Upah menurut Undang-Undang adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/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 “Hak-hak buruh tersebut diantaranya adalah: Hak Atas Upah Layak (Manusiawi) Setiap orang yang bekerja pada seseorang ataupun instansi berhak mendapatkan upah, hal ini tertuang dalam perlindungan undang-undang perburuhan tentang pengupahan PP No. 8 tahun

1981 dan UU ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.”¹⁴

- a. Hak Atas Upah. Upah pokok : “Tunjangan tetap (tunjangan yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran kerja), seperti tunjangan masa kerja, tunjangan keluarga Tunjangan tidak tetap (tunjangan yang dipengaruhi oleh kehadiran kerja), seperti: premi hadir, transportasi, makan. Peraturan pelindung Konvensi ILO No. 100 tentang kesetaraan pengupahan, yang diratifikasi menjadi UU No.80 tahun 1957 Deklarasi CEDAW, yang telah diratifikasi menjadi UU No.7 Tahun 1984 Pasal 2 *Declaration of Human Rights* (DUHAM) UUD 45 Pasal 28A setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”. UU ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 88 PP No. 08 tahun 1981 tentang pengupahan.
- b. Hak Atas Jaminan Sosial. “Jaminan sosial merupakan jaminan yang diberikan kepada seseorang atas resiko sosial yang dialaminya karena bekerja. Jaminan sosial tersebut meliputi: Jaminan Pelayanan Kesehatan; Jaminan Kecelakaan Kerja; Jaminan Kematian; Jaminan Hari Tua; Jaminan perumahan; Jaminan Kesehatan reproduksi; Jaminan Keluarga; Jaminan perlindungan hukum. Jaminan Sosial ini berlaku pada buruh perempuan dan buruh laki-laki. Jaminan sosial ini merupakan

¹⁴Rukitah & Darda Sahrizal, Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya, Dunia Cerdas. Jakarta, 2013, hal. 207

kompensasi atas hilangnya waktu dan tenaga akibat pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang buruh. Jaminan sosial juga berfungsi sebagai jaminan keamanan atas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang buruh. Jaminan sosial ini juga berfungsi untuk jaminan keamanan bagi keluarga buruh. Dalam aturan ketenagakerjaan jaminan sosial bagi buruh di Indonesia dicover oleh Jamsostek. Hanya saja Jamsostek belum mampu *mengcover* semua jaminan tersebut. Jaminan yang *tercover* oleh Jamsostek baru pada: jaminan pelayanan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Itupun pada prakteknya belum semua dinikmati buruh, karena adanya perusahaan yang nakal yang setorannya selalu kurang pada Jamsostek.

- c. Hak Atas Tunjangan Selain mendapatkan upah, setiap buruh berhak atas tunjangan. “Tunjangan ini dibagi menjadi 2 : Tunjangan tetap: tunjangan yang wajib diterima buruh tanpa dipengaruhi kehadiran kerja. Misal: tunjangan keluarga, tunjangan masa kerja, THR dll. Tunjangan tidak tetap: tunjangan yang diterima buruh berdasarkan kehadiran mereka ditempat kerja. Misal: tunjangan transportasi, makan, premi hadir.” Tunjangan ini biasanya merupakan komponen dari upah, selain upah pokok.
- d. Hak Waktu Istirahat dan Cuti “Setiap buruh berhak menikmati waktu istirahat. Waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam setelah

bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Selama menikmati cuti tersebut buruh berhak untuk tetap mendapatkan upah. Apabila buruh tidak mengambil hak cutinya maka buruh berhak menerima uang pengganti dari hak cuti tersebut. Pengaturan tentang hak cuti terdapat pada UUK No 13 Tahun 2003 pasal 79. Hak cuti ini meliputi cuti sakit, cuti haid, cuti melahirkan, cuti kawin, cuti keluarga meninggal, cuti mengkhitan anak, cuti tahunan dll (UUK no.13 th. 2003 psl. 79).

- e. Hak Untuk Menikmati Hari Libur dan Uang Lembur “Hak ini terkait dengan waktu kerja buruh. Dalam UUK No.13 tahun 2003 pasal 77 menyatakan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja bagi buruh adaah 7 jam dalam 1 hari yang berarti 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Artinya dalam 1 minggu minimal buruh dapat menikmati hari libur minimal 1 hari ketika waktu kerjanya 7 jam kerja. Buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.” Pengusaha yang memperkerjakan buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat: “Ada persetujuan dari buruh yang bersangkutan. Artinya buruh berhak untuk menolak kerja lembur. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam

dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Pengusaha diatas wajib membayar upah kerja lembur, yang ketentuan besarnya diatur dalam keputusan menteri. “

- f. Hak Atas Kebebasan Berorganisasi (Berserikat). “Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (UUK no.13 th. 2003 psl. 104). Dalam menjamin kebebasan berserikat bagi buruh, pemerintah mengaturnya dalam Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja/serikat buruh (mengatur tentang hak dan kewajiban SP dan pengusaha sampai dengan PKB).”
- g. Hak-Hak Reproduksi. “Hak reproduksi adalah hak untuk mendapatkan kehidupan seksual dan kesehatan reproduksi yang terbaik sertahak untuk mendapatkan pelayanan dan informasi agar hal tersebut dapat terwujud. Perempuan memiliki hak khusus terkait dengan fungsi reproduksinya misalnya hak cuti haid, hak cuti melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan, serta hak untuk menyusui anaknya (UUK no.13 th. 2003 psl. 81-83). Selain itu khusus untuk buruh perempuan juga diatur dalam (UUK no.13 th. 2003 psl. 76).
- h. Hak Untuk Melaksanakan Ibadah. “Pengusaha wajib memberikan kesempatan secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan agamanya (UUK no.13 tahun. 2003 pasal. 80)

- i. Hak Untuk Melakukan Mogok Kerja.” “Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan UUK no.13 tahun. 2003 pasal. 137).
- j. Hak Atas K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja). “Setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan pada waktu dia bekerja oleh karena itu pengusaha wajib melengkapi sarana dan prasarana K3 sesuai Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.” Hak Untuk Mendapat Perlakuan Yang Sama. Setiap buruh perempuan berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa ada perlakuan yang diskriminatif. “Hak atas perlakuan yang sama ditempat kerja dilidungi dalam UUD 45 Pasal 28D. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. UU No. 7 tahun 1984 tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, merupakan hasil ratifikasi dari Konvensi ILO mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap buruh perempuan.”
- k. Hak Atas Pesangon bila di PHK. “Ketika berakhirnya hubungan kerja karena adanya PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha semua hak diatas seharusnya diterima. Besar kecilnya perhitungan uang pesangon ini

dihitung berdasarkan lamanya masa kerja.”¹⁵

Buruh setelah mendapatkan perlakuan yang wajar maka harus bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya yang diberikkan oleh perusahaan secara terperinci adapun hak-hak perusahaan.

- a. Berhak mendapatkan kepuasan dari hasil kerja buruh
- b. Berhak memutuskan kerja, jika buruh bersangkutan terbukti melanggar kesepakatan atau bekerja secara tidak profesional
- c. Berhak mengingatkan atau menegur jika pekerjaan yang dilakukan buruh tidak memuaskan¹⁶

Perjanjian adalah Kesepakatan para pihak tentang sesuatu hal yang melahirkan perikatan/hubungan hukum, menimbulkan hak dan kewajiban, apabila tidak dijalankan sebagai mana yang diperjanjikan akan ada sanksi. Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat yaitu buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah kelima unsur tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan

¹⁵Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 th. 2003 hal. 156.

¹⁶Philipus M Hadjon , Perlindungan hukum bagi rakyat (Surabaya:universitas,airlanngg 2002 hal 23

tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial.”¹⁷

c. Perjanjian Kerja Memiliki Jangka Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT adalah perjanjian bersyarat, yaitu dipersyaratkan bahwa harus dibuat secara tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman apabila dibuat tidak tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan). PKWT tidak boleh disyaratkan adanya masa percobaan. Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja.

d. Perjanjian Kerja Memiliki Jangka Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang

¹⁷Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka seti, Bandung, 2013, hal. 73

bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan). Pekerja/buruh yang diperkerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat (maksudnya diperjanjikan) secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan.¹⁸

3. Perusahaan Bongkar Muat

1) Pengertian Tenaga Bongkar Muat

Bongkar muat adalah salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses *forwarding* (pengiriman) barang. Pembongkaran merupakan suatu pemindahan satu tempat ketempat lain dan bisa juga dikatakan suatu pembongkaran barang dari kapal kedermaga, dari dermaga kegudang atau sebaliknya dari gudang kegudang atau dari gudang kedermaga baru di angkut ke kapal yang dimaksud kegiatan muat adalah proses memindahkan barang dari gudang menaikkan lalu menumpuknya di atas kapal, sedangkan kegiatan bongkar adalah proses menurunkan barang dari kapal, lalu menyusunnya (menimbun) di dalam gudang di pelabuhan.

2) Konsep pekerjaan Bongkar Muat

Pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan bongkar muat dibagi dalam 3 (tiga) kegiatan, yaitu

¹⁸Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2014), hal. 57

a) *Stevedoring*

Stevedoring adalah jasa bongkar/muat dari/ke kapal, dari/ke dermaga, tongkang, gudang, truk atau lapangan dengan menggunakan derek kapal atau alat bantu pemuatan yang lain. Orang yang bertugas mengurus bongkar muat kapal disebut *stevedore*, *Stevedore* yang bertugas di atas kapal disebut *stevedore* kapal, sedangkan yang bertugas di darat disebut *quay supervisor*. Dalam melaksanakan tugasnya *stevedore* harus bekerja sama dengan berbagai pihak seperti PT. Pelabuhan Indonesia, EMKL, *forwarder*, TKBM, dan yang lain. Seorang *stevedore* umumnya adalah orang yang bertugas di atas kapal dan berdinis sebagai perwira atau orang yang bisa menangani buruh karena *stevedore* akan mengkoordinir pekerjaan dan buruh TKBM melalui mandor atau kepala regu kerja (KRG). Dalam bekerja, *stevedore* dibantu oleh foreman Koordinasi kegiatan *stevedoring* di atas kapal dengan di darat dilakukan oleh seorang *chiefstevedore* atau operator terminal.

b) *Cargodoring*

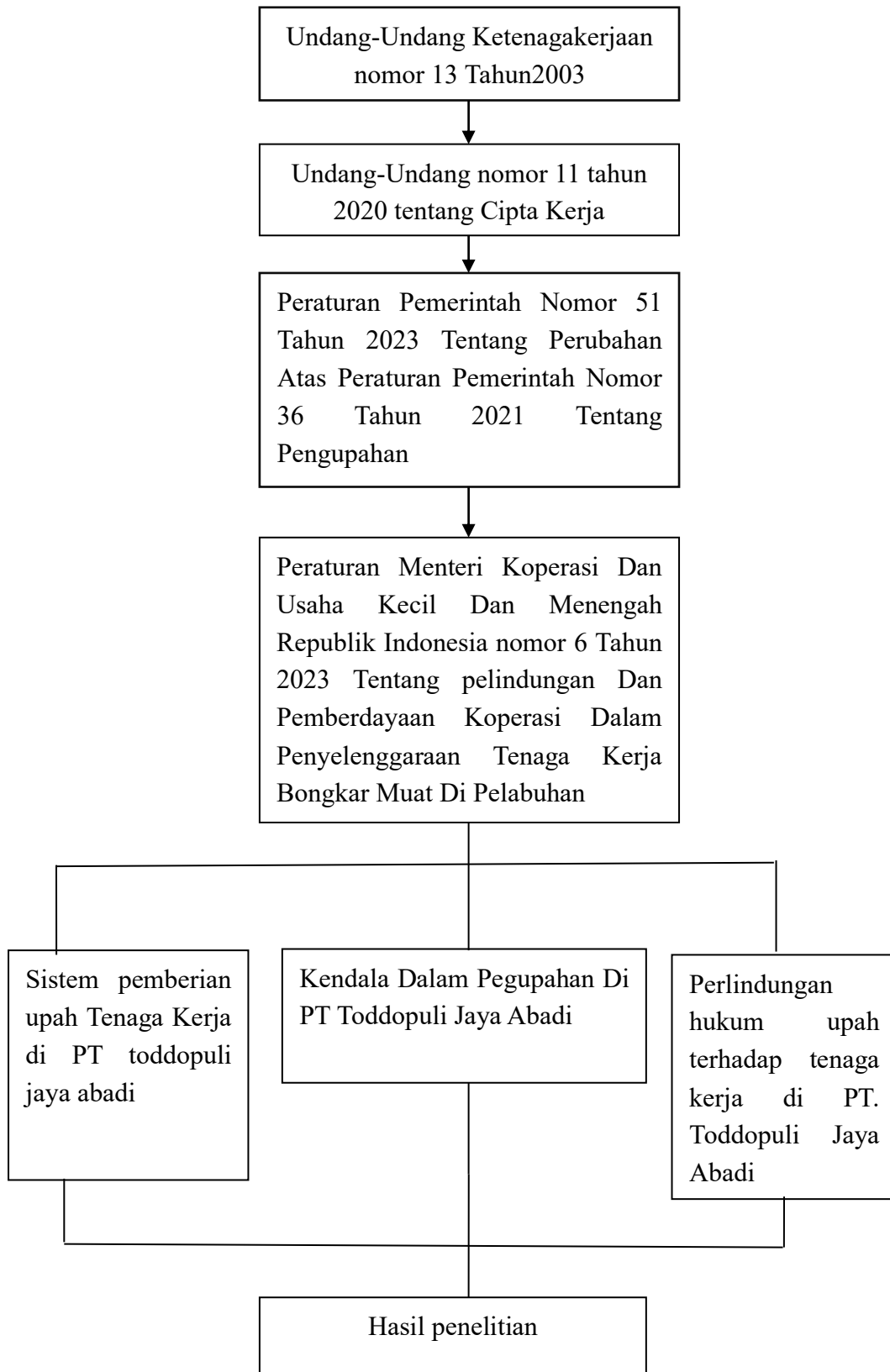
Cargodoring adalah pekerjaan melepaskan barang dari tali/jala-jala di dermaga dan mengangkut barang tersebut dari dermaga ke gudang/lapangan penumpukan selanjutnya menyusun di barang gudang/lapangan penumpukan atau sebaliknya.

c) Receiving/Delivery

Receiving adalah pekerjaan memindahkan barang dari tempat penumpukan di gudang/lapangan penumpukan dan menyerahkan barang sampai tersusun di atas kendaraan di pintu gerbang/lapangan penumpukan.¹⁹

¹⁹Gunawan, Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Bongkar Muat Kontainer Di Dermaga Berlian Surabaya (Studi Kasus Pt. Pelayaran Meratus) tahun 2020, hal 80-81

C. Kerangka Pikir



Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Menjadi dasar hukum utama yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja, termasuk aspek pengupahan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja: Mengubah beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, termasuk fleksibilitas dalam pengaturan pengupahan. Peraturan Menteri Koperasi dan UKM Nomor 6 Tahun 2023: Fokus pada perlindungan dan pemberdayaan koperasi dalam operasional tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan, yang relevan untuk kondisi tenaga kerja tertentu. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023: Mengatur perubahan terhadap PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menjadi pedoman dalam pemberian upah sesuai standar nasional. Kajian Konteks di PT Toddopuli Jaya Abadi Sistem Pemberian Upah Tenaga Kerja: Mengkaji bagaimana sistem upah diterapkan di perusahaan ini, apakah sudah sesuai dengan regulasi yang berlaku. Kendala Pengupahan Mengidentifikasi masalah yang muncul, misalnya keterlambatan, ketidaksesuaian dengan standar minimum, atau hambatan lainnya yang memengaruhi kesejahteraan tenaga kerja. Hasil Penelitian: Kesimpulan dari kajian sistem pengupahan dan kendala yang dihadapi, serta rekomendasi untuk perbaikan berbasis regulasi yang telah disebutkan. Alur ini membantu menjelaskan bagaimana regulasi dihubungkan dengan kondisi aktual perusahaan dan bagaimana penelitian bertujuan memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian empiris, data yang diperoleh di lapangan merupakan penelitian yang langsung untuk memperoleh data dari fakta-fakta yang terjadi di PT. Toddopuli Jaya Abadi.

2. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan *study case*, *study case* adalah metode penelitian kualitatif yang digunakan untuk meneliti suatu kasus secara mendalam²⁰

B. Lokasi penelitian

Penelitian ini berlokasi di Dusun Bosak Desa Toddopuli Kecamatan Bua Kabupaten Luwu Sulawesi selatan, tepatnya di PT. Toddopuli Jaya Abadi.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data juga disebut responden, jika yang menjadi sumber data adalah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan

²⁰ Husnun Nasriah, *Mengenal Metode Penelitian Studi Kasus*, <https://ebizmark.id/artikel/mengenal-metode-penelitian-studi-kasus/>, di akses 3 desember 2024

peneliti wawancara. Sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut.

1. Sumber Data Primer

Sumber data ini adalah sumber pertama di mana sebuah data dihasilkan. Dalam penelitian ini sumber data primernya yaitu wawancara.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari bahan-bahan bacaan hasil penelitian yang dapat mendukung data primer. Sumber data sekunder yang peneliti gunakan berasal dari undang-undang, hasil penelitian, jurnal hukum dan buku-buku.²¹

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu cara untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian, baik secara keadaan maupun situasi yang sedang terjadi pada saat penelitian.

²¹Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, hal. 77

2. Wawancara

Wawancara merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya yang dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh informasi yang diperlukan, dalam penelitian ini yang akan dimintai keterangan adalah.²² Anis (Direktur), Hasjono (wakil direktur), A (manajer keuangan), dan B,C (pekerja)

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data yang diperoleh dari media massa, catatan atau dokumen-dokumen, arsip, dan data-data yang berkaitan serta mendukung objek penelitian.²³

E. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data

Teknik analisis data merupakan upaya yang dilakukan dengan cara bekerja dengan data, menemukan pola, memilih-milihnya menjadi satuan yang dapat dikelolah, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan menemukan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Data yang peneliti peroleh dari PT. Toddopuli Jaya Abadi di Kabupaten Luwu merupakan data kualitatif.

²²Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005). hal 42-43

²³Fitri Yuniarti, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Model Pelabelan Harga DiAlfamidi Jalan Ratulangi Kota Palopo* hal 24

Analisis kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.²⁴

²⁴Lexy J Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2007), hal 6

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum PT. Toddopuli Jaya Abadi

PT. Toddopuli Jaya Abadi, sebagai salah satu perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang perusahaan Bongkar Muat Cargo, yang didirikan di kabupaten Luwu, PT. Toddopuli jaya abadi mempekerjakan sebanyak 16 Karyawan yang menawarkan *stevedoring, cargodoring, receving dan delivery* profesional dengan didukung sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang PBM (Perusahaan Bongkar Muat) dan tenaga ahli pada bidangnya.²⁵

Struktur organisasi dan klasifikasi tenaga kerja yang ada di PT. Toddopuli Jaya Abadi dapat dilihat secara lebih rinci pada tabel berikut, yang menggambarkan pembagian jabatan beserta status hubungan kerja karyawan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT):

Tabel 4.1 Jenis perjanjian kerja PT. Toddopuli Jaya Abadi:

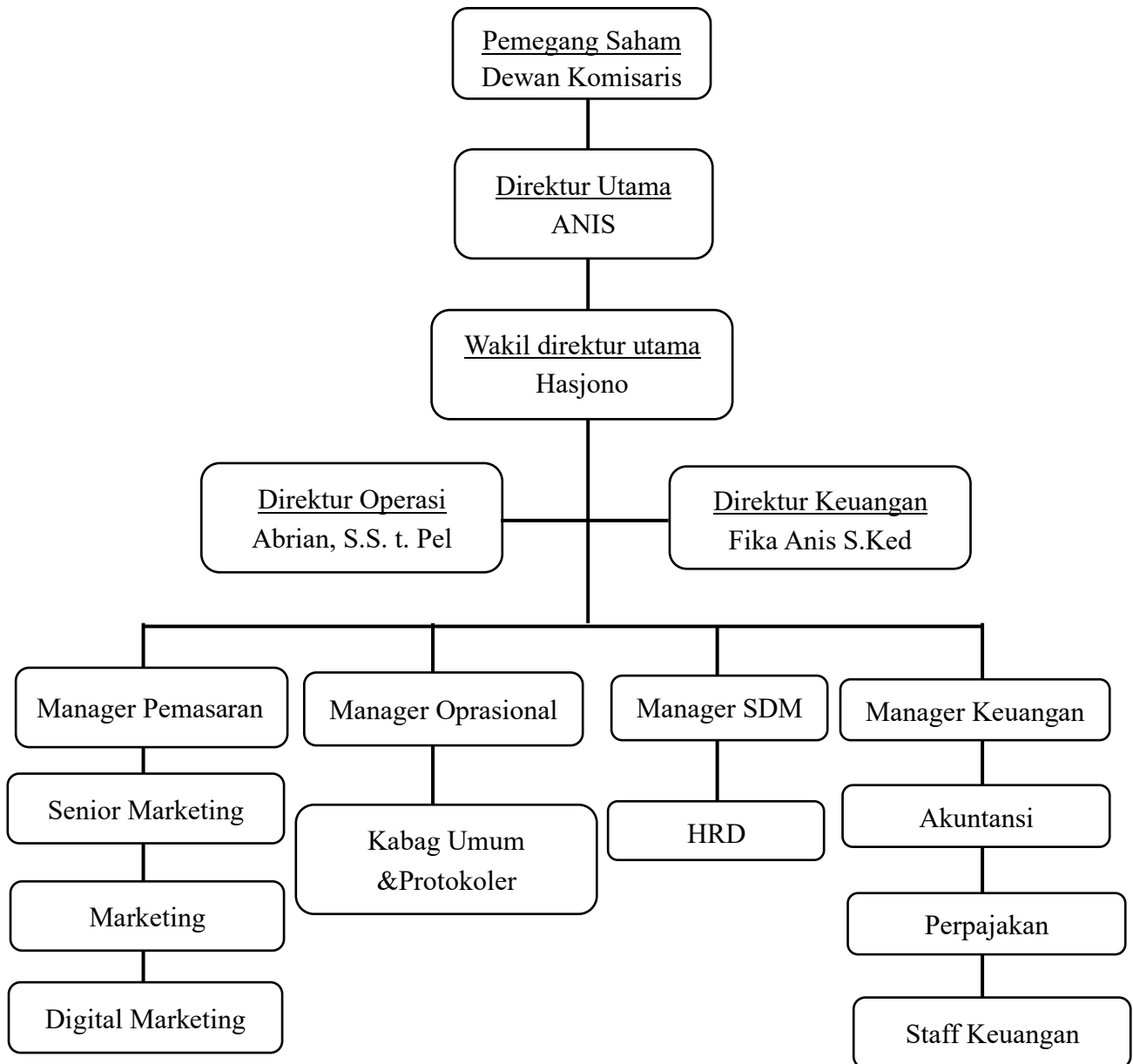
NO	KLASIFIKASI	JUMLAH	PKWT/PKWTT
1	Direktur utama	1	-
2	Wakil direktur	1	PKWTT

²⁵Hasjono, 'Wakil Direktur Utama PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 7 maret 2025

3	Direktur operasi	1	PKWT
4	Direktur keuangan	1	PKWT
5	Manager pemasaran	1	PKWT
6	Senior marketing	1	PKWT
7	Marketing	1	PKWT
8	Digital marketing	1	PKWT
9	Manager operasional	1	PKWT
10	Kabag umum/ Protokoler	1	PKWT
11	Manager SDM	1	PKWT
12	HRD	1	PKWT
13	Manager keuangan	1	PKWT
14	Akuntansi	1	PKWT
15	Perpajakan	1	PKWT
16	Staff keuangan	1	PKWT

Sumber: Hasil wawancara

SRUKTUR ORGANISASI



B. Kesesuaian Pemberian Upah PT. Toddopuli Jaya Abadi Berdasarkan

Undang-Undang Ketenagakerjaan

PT. Toddopuli jaya abadi merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2023, yang termasuk perusahaan baru beroperasi di daerah Sulawesi Selatan yang beralamat Dusun Bosa, Desa Toddopuli, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu. PT. Toddopuli jaya abadi mempekerjakan sebanyak 35 karyawan PT. Toddopuli Jaya Abadi, sebagai salah satu perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang Perusahaan Bongkar Muat Cargo, yang didirikan di kabupaten Luwu, yang menawarkan *stevedoring, cargodoring, receiving dan delivery* professional dengan didukung sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang PBM (Perusahaan Bongkar Muat) dan tenaga ahli pada bidangnya.

Perusahaan PT. Toddopuli Jaya Abadi yang terletak di Kabupaten Luwu ini menjadi pusat perhatian Masyarakat untuk melakukan kegiatan ekonomi salah satunya kegiatan sewa jasa atau upah mengupah pada Perusahaan tersebut, yang tentunya tidak jauh dari ketentuan aturan undang-undang

Adapun sistem pengupahan yang terjadi antara pihak Perusahaan dengan karyawan di PT. Toddopuli jaya abadi berdasarkan golongannya yang Dimana mengikuti ketentuan pengupahan yang berlaku secara umum, dimana standar upah untuk tenaga kerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Terkait hal ini, peneliti telah

melakukan wawancara dengan pihak Perusahaan yaitu, direktur yang mana hasil wawancara sebagai berikut:

“Kami dari pihak Perusahaan menetapkan standar upah bagi karyawan PKWT dan PKWTT, berdasarkan UMP (Upah Minimum Provinsi) Dimana pihak Perusahaan memberikan upah perbulan kepada karyawan di Perusahaan sebesar 3.657.527,37. Selain itu kami pihak Perusahaan menambahkan tunjangan jabatan, makan, transportasi dan kehadiran untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini memastikan bahwa karyawan kami menerima kompensasi yang layak dan sesuai peran mereka.”²⁶

Berdasarkan pernyataan Hasil wawancara yang disampaikan mengungkapkan pendekatan Perusahaan terhadap penetapan standar upah dan tunjangan bagi karyawan, baik yang berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) maupun PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Dalam hal ini, pihak perusahaan mengutamakan prinsip keadilan dan kesejahteraan bagi karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan standar yang berlaku, serta mempertimbangkan berbagai aspek kebutuhan dasar karyawan.

Dengan mempertimbangkan berbagai aspek kebutuhan dasar karyawan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka perusahaan perlu memiliki struktur pengupahan yang jelas dan sistematis. Struktur ini tidak hanya mencerminkan kemampuan finansial perusahaan, tetapi juga harus adil dan proporsional terhadap beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi setiap

²⁶ Anis Direktur Utama PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 8 maret 2025

individu dalam organisasi. Oleh karena itu, untuk memperoleh pemahaman yang lebih konkret mengenai penerapan kebijakan pengupahan dalam praktiknya, penting untuk menelaah secara langsung komponen-komponen upah yang diterapkan di perusahaan. Salah satu studi kasus yang relevan dalam hal ini adalah PT. Toddopuli Jaya Abadi, yang telah menetapkan sistem pengupahan berdasarkan klasifikasi golongan karyawan dan berbagai jenis tunjangan yang mendukung kesejahteraan tenaga kerja.

1. Komponen Upah Karyawan PT. Toddopuli Jaya Abadi.

Bentuk komitmen terhadap kesejahteraan karyawan, PT. Toddopuli Jaya Abadi tidak hanya menetapkan upah pokok sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP), tetapi juga melengkapinya dengan berbagai tunjangan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Komponen-komponen upah ini dirancang untuk mencerminkan keadilan dan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, serta mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Dengan Perusahaan menetapkan upah pokok karyawan dengan mengacu pada Upah Minimum Provinsi (UMP), yang merupakan standar minimum upah yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi guna menjamin pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi pekerja. Berdasarkan Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 1423/XII/2024, UMP Sulawesi Selatan tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp

3.657.527,37 per bulan.²⁷ Sejalan dengan ketentuan tersebut, PT. Toddopuli Jaya Abadi memberlakukan besaran upah pokok karyawan sebesar Rp 3.657.527,37 per bulan, baik bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini mencerminkan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan serta menunjukkan komitmen dalam memberikan penghasilan yang layak dan adil bagi seluruh karyawan menetapkan upah berdasarkan UMP, Perusahaan tidak hanya mengikuti regulasi yang ada, tetapi juga menunjukkan komitmennya untuk memberikan upah yang adil sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Ini menjadi penting karena pengupahan yang sesuai dengan UMP memastikan bahwa setiap karyawan, baik itu bekerja dengan status PKWT atau PKWTT, mendapat upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain upah pokok yang berbasis pada UMP, perusahaan juga memberikan berbagai tunjangan untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Beberapa tunjangan yang disebutkan dalam wawancara meliputi.

1. Gaji pokok merupakan imbalan dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tingkat jabatan, tanggung jawab, dan masa kerja. Besaran gaji pokok menjadi komponen utama dalam struktur pengupahan dan menjadi dasar perhitungan untuk berbagai tunjangan lainnya.

²⁷ Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, *Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 1423/XII/2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2025*, Makassar: Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, 2024.

2. Tunjangan Jabatan, Tunjangan ini diberikan kepada karyawan sesuai dengan posisi atau jabatannya, besaran tunjangan jabatan biasanya disesuaikan dengan Tingkat golongannya.
3. Tunjangan Makan, 25.000/hari, Perusahaan juga memberikan tunjangan makan untuk memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi kebutuhan gizi selama bekerja. Tunjangan ini biasanya diberikan dalam bentuk fasilitas makan.
4. Tunjangan Transportasi, 25.000/hari tunjangan transportasi menjadi aspek penting dalam paket kompensasi. Hal ini tidak hanya meringankan beban karyawan dalam hal biaya transportasi, tetapi juga memotivasi mereka untuk tetap hadir tepat waktu dan efisien dalam bekerja.
5. Tunjangan Kehadiran, Tunjangan kehadiran diberikan sebagai insentif bagi karyawan yang disiplin dan hadir secara rutin di tempat kerja.

Pemberian tunjangan ini menunjukkan bahwa Perusahaan telah menerapkan sistem pengupahan yang mempertimbangkan kesejahteraan tenaga kerja khususnya bagi karyawan dengan status PKWT dan PKWTT. Namun ada beberapa perbedaan upah karyawan di Perusahaan bongkar muat berdasarkan golongannya terkait hal ini, peneliti telah melakukan wawancara dengan pihak perusahaan yaitu, direktur yang mana hasil wawancara sebagai berikut:

Tabel 4.2 Tabel Jumlah Upah

No	Golongan	Jabatan	PENDAPATAN					
			Gaji pokok	Tunjangan Jabatan	Tunjangan Kehadiran	Tunjangan makan	Tunjangan transportasi	Tunjangan pendapatan
1	1	Direktur	7,315,054	2,194,516	20.000	600,000	600,000	10,729,570
2	2	Manajer	3,657,527	548,629		600,000	600,000	5,406,156
3	3	Supervisor, HRD, Ahli	3,657,527	365,753		600,000	600,000	5,223,280
4	4	Staf, Admin	3,657,527	182,876		600,000	600,000	5,040,403

Sumber tabel : Hasil wawancara

Sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan PBM disusun berdasarkan klasifikasi golongan karyawan yang terbagi ke dalam empat tingkat, yakni Golongan 1 hingga Golongan 4. Pengelompokan ini bertujuan untuk menciptakan struktur pengupahan yang adil dan proporsional berdasarkan tanggung jawab, jabatan, serta kontribusi masing-masing karyawan dalam menjalankan fungsi operasional perusahaan. Perbedaan utama antar golongan terletak pada besaran tunjangan jabatan yang diberikan serta jenis tunjangan tambahan lainnya.

Golongan 1 mencakup posisi tertinggi dalam struktur organisasi, yaitu jabatan Direktur. Karyawan pada golongan ini menerima upah pokok sebesar Rp7.315.054, yang setara dengan dua kali Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan. Selain itu, Direktur memperoleh tunjangan jabatan sebesar 30% dari upah pokok,

yaitu sebesar Rp2.194.516. Tidak hanya itu, golongan ini juga berhak atas berbagai tunjangan harian, seperti tunjangan kehadiran sebesar Rp20.000 per hari, tunjangan makan sebesar Rp25.000 per hari, dan tunjangan transportasi yang juga sebesar Rp25.000 per hari. Jika dihitung tanpa memperhitungkan tunjangan harian, total upah tetap (upah pokok dan tunjangan jabatan) yang diterima oleh Direktur per bulan adalah sebesar Rp10.729.570.

Selanjutnya, Golongan 2 terdiri atas manajer yang memiliki peran strategis dalam mengelola operasional dan sumber daya perusahaan. Manajer pada golongan ini memperoleh upah pokok sebesar Rp3.657.527 atau setara dengan satu kali UMP Sulawesi Selatan. Tunjangan jabatan yang diberikan kepada manajer adalah sebesar 15% dari upah pokok, yaitu Rp548.629. Selain itu, manajer juga menerima tunjangan makan dan transportasi masing-masing sebesar Rp25.000 per hari kerja. Meskipun tidak memperoleh tunjangan kehadiran seperti Direktur, tunjangan lainnya tetap mendukung kesejahteraan manajer dalam menjalankan tugasnya.

Golongan 3 mencakup posisi Supervisor, Human Resource Development (HRD), serta tenaga ahli. Karyawan dalam golongan ini juga menerima upah pokok sebesar Rp3.657.527. Tunjangan jabatan yang diberikan adalah sebesar 10% dari upah pokok, yaitu Rp365.753. Sama seperti golongan sebelumnya, golongan ini juga memperoleh tunjangan makan dan transportasi masing-masing sebesar Rp25.000 per hari masuk kerja. Hal ini mencerminkan apresiasi perusahaan

terhadap fungsi pengawasan dan keahlian teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam golongan ini.

Adapun Golongan 4 terdiri atas staf administrasi atau karyawan operasional lainnya. Meskipun menerima upah pokok yang sama dengan golongan 2 dan 3, yaitu Rp3.657.527, tunjangan jabatan yang diberikan kepada staf atau admin hanya sebesar 5% dari upah pokok atau setara Rp182.876. Selain itu, tunjangan makan dan transportasi masing-masing sebesar Rp25.000 per hari tetap diberikan untuk mendukung kebutuhan harian para staf. Namun, berbeda dari golongan lainnya, karyawan pada Golongan 4 tidak mendapatkan tunjangan kehadiran.

Pemberian tunjangan kehadiran dalam sistem ini hanya diperuntukkan bagi Golongan 1, sebagai bentuk apresiasi atas konsistensi kehadiran dalam menjalankan tanggung jawab manajerial yang strategis. Evaluasi atas sistem pengupahan secara keseluruhan dilakukan secara periodik setiap tahun. Evaluasi ini bertujuan untuk menyesuaikan besaran upah dan tunjangan berdasarkan hasil penilaian kinerja masing-masing karyawan serta memperhatikan kondisi finansial perusahaan secara menyeluruh. Dengan adanya evaluasi rutin ini, perusahaan diharapkan dapat menerapkan sistem pengupahan yang adaptif, adil, dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.”²⁸

²⁸Hasjono, ‘Wakil Direktur Utama PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 1 maret 2025

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa Sistem pengupahan di Perusahaan Bongkar Muat (PBM) dibagi kedalam empat golongan karyawan, dengan perbedaan utama terletak pada tunjangan jabatan.

1. Golongan 1 (Direktur) menerima upah pokok dua kali UMP Sulsel (Rp. 7.315.054) dengan tunjangan jabatan 30% serta tambahan tunjangan harian untuk kehadiran, makan, dan transport.
2. Golongan 2 (Manager), menerima upah pokok satu kali UMP Sulsel (Rp.3.657.527) dengan tunjangan jabatan 15% serta tambahan tunjangan makan, dan transport.
3. Golongan 3 (Supervisor, HRD, Ahli) menerima upah pokok sebesar UMP Sulsel (Rp. 3.657.527), dengan tunjangan jabatan 10%, serta tambahan tunjangan makan dan transport.
4. Golongan 4 (Staf/Admin) menerima upah pokok sebesar UMP Sulsel (Rp. 3.657.527), dengan tunjangan jabatan 5%, serta tambahan tunjangan makan dan transport.

Semua golongan mendapatkan tunjangan makan dan transport sebesar Rp. 25.000 per hari kerja. Hanya golongan 1 yang mendapatkan tunjangan kehadiran sebesar Rp. 20.000 per hari masuk. Evaluasi upah dan tunjangan dilakukan setiap tahun berdasarkan kinerja dan kondisi perusahaan. Dari analisis hasil wawancara

mengenai sistem pengupahan PT.Toddopuli Jaya Abadi berdasarkan Pasal 23

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan yang berbunyi:

”Menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.”

sistem pengupahan dari hasil wawancara ,diketahui PT.Toddopuli Jaya Abadi menggunakan sistem pengupahan yang mengacu pada upah minimum provinsi (UMP) Sulawesi Selatan Yang pada tahun ini berjalan sebesar Rp. 3.657.527.37. upah ini diberikan kepada karyawan berstatus PKWT maupun PKWTT di sertai tunjangan-tunjangan tambahan seperti:

- a. Tunjangan jabatan(bervariasi tergantung golongan)
- b. Tunjangan makan : Rp. 25.000 /hari
- c. Tunjangan transportasi: Rp. 25.000 /hari
- d. Tunjangan kehadiran: Rp. 20.000/hari (hanya untuk golongan 1)

2. Prosedur Pengupahan di PT. Toddopuli Jaya Abadi

Prosedur administrasi pengupahan merupakan salah satu komponen penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjamin ketepatan, ketertiban, dan akuntabilitas pembayaran upah kepada karyawan. Dalam pelaksanaannya, proses ini melibatkan beberapa unit kerja yang memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing, mulai dari penyusunan hingga pengesahan laporan upah oleh pihak manajemen tertinggi. PT Toddopuli Jaya Abadi melaksanakan

pembayaran upah kepada karyawan setiap tanggal 25 setiap bulannya, yang dapat dilakukan melalui transfer ke rekening karyawan maupun secara tunai (*cash*), sesuai dengan kesepakatan dan kondisi masing-masing karyawan. Adapun alur pelaksanaan prosedur pengupahan di perusahaan dilakukan berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, serta merujuk pada Surat Keputusan (SK) Direksi PT Toddopuli Jaya Abadi tentang kebijakan pengupahan karyawan, serta standar Operasional Prosedur (SOP) Pengupahan karyawan PT Toddopuli Jaya Abadi, yang mengatur alur dan tanggung jawab setiap unit kerja terkait. Uraian berikut menyajikan tahapan-tahapan prosedural yang dilakukan oleh masing-masing pelaksana, lengkap dengan jenis dokumen yang terlibat dalam setiap proses.²⁹

Berikut tabel prosedur pengupahan PT Toddopuli Jaya Abadi

URAIAN PROSEDUR			
PELAKSANA	URAIAN PROSEDUR		DOKUMEN
HR Unit	5.1	Membuat laporan upah dimana tanggalnya sudah ditetapkan sesuai dengan PP dan SK.	Laporan Upah
Accounting Unit	5.2	Accounting melakukan Check (Double Check) kemudian di Serahkan ke HRD Corporate.	
HR Corporate	5.3	Menerima laporan Upah dan memeriksa apakah sudah sesuai	
HR Corporate	5.4	Kalau laporan upah sudah cocok / sesuai maka goto 5.6 dan Bilamana ditemukan ketidak sesuaian maka goto 5.5	

²⁹ Hasjono, 'Wakil Direktur Utama PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 1 maret 2025

HR Corporate	5.5	Meminta HR Unit untuk mengoreksi kembali	
HR Corporate	5.6	Menandatangani Laporan Upah	
HR Unit	5.7	Melakukan koreksi atas Laporan upah yang dikembalikan oleh HR Corporate	
HR Corporate	5.8	Mengajukan Laporan Upah ke Pres Dir untuk ditanda tangani	
Pres Dir & CEO	5.9	Menrima Laporan Upah lalu mereview dan memutuskan di approved atau tidak	
Pres Dir & CEO	5.10	Bilamana OK di Approved maka goto 5.12 dan bilamana tidak Disetujui maka goto 5.11	
Pres Dir & CEO	5.11	Pres Dir tidak menyetujui maka menyerahkan LG ke HR Unit untuk dikoreksi ulang.	
Pres Dir & CEO	5.12	Pres Dir menyetujui karena sudah sesuai maka Laporan Upah Ditandatangani.	
HR Corporate	5.13	Menerima LG yang sudah ditanda tangani, lembar pertama LG Di Copy dan diserahkan ke HR Unit.	
HR Unit	5.14	Memproses lebih lanjut Laporan Upah yang diserahkan oleh HR Corporate.	
HR Unit	5.15	Lihat SOP tentang Administrasi Pengupahan SOP HR	
HR Unit	5.16	Form Laporan Upah dan Laporan Upah di File di HR Unit dan HR Corporate	
HR Corporate	5.17	Form LaporanUpah di File / disimpan	
HR Corporate	5.18	Proses Selesai	

Sumber tabel : PT.Toddopuli Jaya Abadi

Tabel di atas menjelaskan secara sistematis tahapan prosedur administrasi pengupahan karyawan yang berlaku di lingkungan perusahaan. Prosedur ini disusun untuk memastikan bahwa proses pengupahan berjalan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP), Surat Keputusan

(SK), serta Standar Operasional Prosedur (SOP) internal perusahaan, khususnya SOP HR mengenai administrasi pengupahan.

Pelaksanaan prosedur ini melibatkan beberapa unit kerja, antara lain HR Unit, *Accounting* Unit, HR *Corporate*, serta Presiden Direktur dan CEO, yang masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab yang terstruktur. Proses diawali oleh HR Unit dengan menyusun laporan upah berdasarkan tanggal yang telah ditentukan, kemudian dilakukan verifikasi oleh *Accounting* Unit sebelum diteruskan ke HR *Corporate* untuk pemeriksaan lebih lanjut. Jika tidak ditemukan ketidaksesuaian, laporan upah tersebut ditandatangani dan diajukan kepada Presiden Direktur dan CEO untuk memperoleh persetujuan akhir. Namun, apabila terdapat kesalahan, laporan dikembalikan kepada HR Unit untuk dilakukan perbaikan.

Setelah laporan upah disetujui dan ditandatangani oleh Presiden Direktur, dokumen tersebut dikembalikan ke HR *Corporate* dan kemudian disalin serta diserahkan kepada HR Unit untuk diproses lebih lanjut. Seluruh dokumen terkait, termasuk laporan upah dan formulir pelengkap, kemudian diarsipkan baik di HR Unit maupun HR *Corporate* sebagai bukti administrasi. Proses ini diakhiri dengan penyimpanan dokumen secara resmi oleh HR *Corporate*, menandai bahwa seluruh rangkaian kegiatan pengupahan telah selesai dilaksanakan.

Melalui prosedur tersebut, perusahaan berupaya untuk membangun dan menerapkan sistem pengupahan yang tidak hanya transparan dan akuntabel, tetapi juga sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Prosedur ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap aspek pengupahan, mulai dari penetapan upah pokok hingga pemberian tunjangan dan insentif, dilakukan secara adil, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, perusahaan juga menekankan pentingnya ketepatan waktu dan akurasi dalam proses pembayaran upah, sebagai bentuk pemenuhan hak normatif karyawan yang berkontribusi terhadap keberlangsungan operasional perusahaan. Dengan demikian, diharapkan sistem pengupahan yang diterapkan mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan tenaga kerja terhadap manajemen, serta mendukung produktivitas dan stabilitas hubungan industrial di lingkungan perusahaan

3. Penerapan Upah Di PT. Toddopuli Jaya Abadi Berdasarkan Perundang-Undangan.

Keterlambatan pembayaran upah di PT Toddopuli Jaya Abadi merupakan bentuk pelanggaran terhadap kewajiban pengusaha dalam memenuhi komponen gaji pokok yang menjadi hak normatif pekerja. Gaji pokok sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja

menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Oleh karena itu, keterlambatan dalam membayarkan gaji pokok dinilai sebagai bentuk pengingkaran terhadap kewajiban hukum perusahaan, sekaligus pelanggaran terhadap prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

Terkait hal tersebut, pemerintah telah menetapkan ketentuan sanksi administratif terhadap pengusaha yang terlambat membayarkan upah. Berdasarkan Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang berbunyi:

“Pengusaha yang terlambat membayar upah kepada pekerja dikenai denda yang besarnya dihitung secara persentase dari total upah yang seharusnya dibayarkan”

. Ketentuan ini dipertegas pula dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

“Keterlambatan pembayaran upah menjadi tanggung jawab pengusaha dan wajib dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku”

Sanksi berupa denda tersebut tidak disetorkan kepada negara, melainkan menjadi hak pekerja dan wajib dibayarkan langsung kepada pekerja bersama dengan pelunasan upah yang tertunda. Artinya, pekerjalah yang berhak menerima kompensasi atas keterlambatan tersebut, sebagai bentuk perlindungan hukum represif dan pemulihan atas kerugian yang diderita akibat kelalaian pengusaha.

Pelaksanaan pengawasan terhadap keterlambatan pembayaran upah berada di bawah otoritas pengawas ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja, baik di

tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Pengawas ketenagakerjaan berwenang melakukan pemeriksaan langsung ke perusahaan, memberikan peringatan tertulis, menerbitkan nota pemeriksaan, hingga merekomendasikan sanksi administratif kepada instansi yang berwenang. Hal ini merupakan bagian dari mekanisme kontrol negara untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tidak diabaikan oleh pihak pengusaha.

Dengan demikian, dalam kasus keterlambatan pembayaran upah di PT Toddopuli Jaya Abadi, apabila terbukti terjadi keterlambatan terhadap komponen gaji pokok, maka perusahaan wajib memberikan pembayaran tambahan berupa denda kepada pekerja, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁰

Namun dari informasi peneliti dapat bahwa beberapa karyawan termasuk dalam golongan 4 level admin dan staf karyawan Perusahaan bongkar muat, beberapa kali upah mereka mengalami keterlambatan. Dalam rangka memahami dampak keterlambatan pembayaran upah terhadap kesejahteraan karyawan, dilakukan pula wawancara mendalam dengan beberapa karyawan yang mengalami keterlambatan upah mulai dari seminggu hingga 1 bulan, peneliti

³⁰Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279..

menggunakan inisial untuk menjaga nama baik karyawan dikarenakan karyawan tidak ingin disebutkan namanya.

Karyawan A: saya mengalami keterlambatan upah. Awalnya hanya sekitar satu minggu, tetapi belakangan ini keterlambatan bisa mencapai satu bulan. Tentu sangat berdampak. Banyak dari kami yang memiliki kewajiban bulanan seperti cicilan, sewarumah, dan kebutuhan sehari-hari. Dengan keterlambatan upah ini, kami harus mencari cara lain untuk memenuhi kebutuhan, seperti meminjam uang atau menunda pembayaran tagihan.³¹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan perusahaan, ditemukan adanya persoalan serius terkait dengan sistem pengupahan, khususnya dalam hal keterlambatan pembayaran upah. Informan menyampaikan bahwa keterlambatan pembayaran upah sudah berlangsung dalam kurun waktu tertentu dan menunjukkan kecenderungan yang semakin memburuk. Pada awalnya, keterlambatan hanya berkisar satu minggu dari tanggal seharusnya, namun dalam perkembangan selanjutnya, keterlambatan tersebut dapat berlangsung hingga satu bulan penuh. Fenomena ini tidak hanya terjadi secara insidental, melainkan telah menjadi pola yang terus berulang sehingga menimbulkan keresahan di kalangan karyawan.

Kondisi ini memberikan dampak yang signifikan terhadap aspek kesejahteraan ekonomi dan psikologis pekerja. Informan menyebutkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kewajiban finansial yang bersifat rutin dan tidak dapat ditunda,

³¹A, Karyawan PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 1 maret 2025

seperti cicilan kredit, biaya sewa rumah, tagihan listrik dan air, serta kebutuhan pokok rumah tangga lainnya. Ketika upah yang seharusnya menjadi sumber utama pemenuhan kebutuhan tersebut tidak diterima tepat waktu, maka karyawan terpaksa harus mencari solusi alternatif. Dalam banyak kasus, karyawan memilih untuk meminjam uang kepada keluarga, teman, bahkan lembaga keuangan, yang pada akhirnya dapat menambah beban ekonomi akibat adanya bunga atau kewajiban pengembalian yang mendesak. Tidak jarang pula, beberapa pekerja memilih untuk menunda pembayaran kewajiban tertentu, yang berpotensi menimbulkan denda atau kerugian tambahan.

Dampak dari keterlambatan pembayaran upah tidak hanya dirasakan secara material, tetapi juga berdampak pada aspek psikologis dan produktivitas kerja. Ketidakpastian dalam penerimaan upah menyebabkan tekanan mental, rasa cemas, dan penurunan motivasi kerja. Karyawan merasa tidak dihargai atas jerih payah dan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Ketidakstabilan ini dapat memengaruhi kinerja sehari-hari, menurunkan semangat kerja, dan bahkan memicu keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang dinilai lebih stabil secara finansial. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menimbulkan risiko turnover karyawan yang tinggi, yang tentu berdampak negatif terhadap kontinuitas operasional perusahaan.³²

³²Karyawan PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 1 maret 2025

Permasalahan ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap ketentuan normatif yang diatur dalam Pasal 95 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit atau dilikuidasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya."³³

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak pekerja, khususnya terkait upah, tetap menjadi prioritas meskipun perusahaan berada dalam kondisi keuangan yang sulit, termasuk saat dinyatakan pailit atau dilikuidasi. Namun, perlindungan tersebut tidak hanya berlaku dalam kondisi luar biasa, melainkan juga dalam situasi normal operasional perusahaan. Oleh karena itu, peraturan yang mengatur tentang kewajiban pembayaran upah secara berkala juga menjadi bagian penting dalam menjamin hak-hak normatif pekerja, sebagaimana diatur Pasal 57 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang berbunyi:

"Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh paling lama 1 (satu) bulan sekali, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja."³⁴

Yang secara eksplisit mewajibkan pengusaha untuk membayar upah tepat waktu dan penuh kepada pekerja atau buruh. Ketentuan tersebut tidak hanya menjamin hak-hak dasar pekerja, tetapi juga bertujuan untuk menciptakan iklim

³³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

³⁴Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 76.

kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, keterlambatan upah yang dilakukan secara terus-menerus mencerminkan tidak hanya pelanggaran hukum, tetapi juga lemahnya tata kelola manajemen sumber daya manusia di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan temuan ini, penting bagi manajemen perusahaan untuk segera melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem pengelolaan keuangan dan pengupahan. Perusahaan perlu menyusun strategi keuangan yang lebih efisien dan akuntabel guna memastikan bahwa pembayaran upah kepada karyawan dapat dilakukan secara tepat waktu. Di sisi lain, pihak pemerintah dan lembaga pengawas ketenagakerjaan juga memiliki peran penting dalam melakukan pengawasan serta memberikan sanksi administratif apabila terjadi pelanggaran terhadap kewajiban pembayaran upah. Dengan demikian, upaya perlindungan terhadap hak-hak pekerja dapat diwujudkan secara nyata dalam praktik hubungan industrial yang berkeadilan.

Karyawan B: kami merasa khawatir upah merupakan sumber utama untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan keterlambatan pembayaran membuat kami harus mencari Solusi alternatif. Hal ini tidak hanya berdampak pada keuangan pribadi, tetapi juga menurunkan motivasi kami untuk bekerja.³⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran upah memberikan dampak yang cukup serius terhadap keberlangsungan hidup dan kondisi psikologis karyawan. Informan

³⁵B, Karyawan PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 1 maret 2025

menyampaikan bahwa upah merupakan sumber utama bagi pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan tidak diterimanya upah secara tepat waktu, karyawan menghadapi kesulitan dalam mengelola keuangan pribadi, terutama untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok seperti makanan, tempat tinggal, transportasi, biaya pendidikan anak, dan kewajiban cicilan atau tagihan bulanan lainnya. Dalam situasi seperti ini, karyawan terpaksa harus mencari alternatif lain, seperti meminjam uang dari kerabat, teman, atau lembaga pinjaman, yang pada akhirnya menambah beban psikologis dan finansial karena adanya tanggungan utang yang harus segera dilunasi. Bahkan, beberapa karyawan harus menunda pembayaran kewajiban rumah tangga yang berdampak langsung terhadap stabilitas dan keharmonisan keluarga.

Lebih jauh lagi, keterlambatan upah bukan hanya berdampak pada aspek ekonomi, melainkan juga menurunkan motivasi kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Informan secara eksplisit menyatakan bahwa keterlambatan upah membuat mereka kehilangan semangat kerja, merasa tidak dihargai, dan tidak memiliki kepastian atas hak-haknya sebagai tenaga kerja. Karyawan menjadi ragu untuk memberikan performa terbaik karena tidak ada jaminan bahwa jerih payah mereka akan dibalas dengan penghargaan yang setimpal dalam bentuk upah yang dibayarkan secara tepat waktu. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya angka ketidakhadiran (absensi),

hingga potensi turnover karyawan yang tinggi, yang semuanya sangat merugikan bagi keberlanjutan operasional perusahaan.

Secara normatif, kondisi ini juga bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar ketenagakerjaan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan Indonesia, seperti pada Pasal 95 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit atau dilikuidasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.”

Peraturan tersebut secara tegas menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah tepat waktu dan secara penuh sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja. Keterlambatan pembayaran upah, terutama jika terjadi berulang dan tanpa kejelasan, merupakan bentuk pelanggaran yang dapat menimbulkan sanksi hukum serta menurunkan citra dan kredibilitas perusahaan di mata karyawan maupun masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterlambatan pembayaran upah merupakan persoalan krusial yang tidak hanya berimplikasi pada kesejahteraan finansial pekerja, tetapi juga berdampak sistemik terhadap kinerja, stabilitas emosi, dan hubungan industrial di lingkungan kerja. Perusahaan yang tidak mampu memenuhi kewajiban pengupahan secara tepat waktu menunjukkan lemahnya sistem manajemen keuangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena

itu, diperlukan adanya evaluasi menyeluruh dan penataan ulang dalam aspek manajerial, termasuk penyusunan sistem pengupahan yang lebih disiplin dan transparan. Selain itu, penguatan pengawasan dari instansi pemerintah terkait juga menjadi hal yang urgen agar hak-hak pekerja dapat terlindungi secara optimal dan prinsip keadilan dalam hubungan kerja dapat benar-benar diwujudkan dalam praktik.

Karyawan C: Pihak manajemen menjelaskan bahwa keterlambatan ini disebabkan oleh kondisi kas keuangan perusahaan yang sedang tidak stabil. Mereka berjanji akan menyelesaikan masalah ini, tetapi belum ada kepastian kapan pembayaran akan kembali normal.³⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Karyawan C, diperoleh informasi bahwa manajemen perusahaan telah memberikan penjelasan terkait dengan keterlambatan pembayaran upah yang dialami oleh para pekerja. Dalam penjelasan tersebut, pihak manajemen menyatakan bahwa permasalahan tersebut disebabkan oleh kondisi kas atau arus keuangan perusahaan yang sedang mengalami ketidakstabilan. Kondisi ini, menurut mereka, bersifat sementara dan akan segera diatasi. Namun demikian, hingga saat wawancara dilakukan, belum terdapat kejelasan ataupun kepastian waktu mengenai kapan pembayaran upah akan kembali dilakukan secara normal dan tepat waktu seperti sebelumnya. Hal ini menimbulkan kekhawatiran tersendiri di kalangan karyawan, mengingat bahwa upah merupakan sumber utama pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari.

³⁶C Karyawan PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 1 maret 2025

Keterangan yang disampaikan oleh informan menunjukkan adanya permasalahan mendasar dalam aspek tata kelola keuangan perusahaan. Ketika suatu badan usaha tidak mampu memastikan ketersediaan dana untuk membayar kewajiban utamanya, yaitu upah karyawan, hal tersebut mencerminkan bahwa perencanaan keuangan tidak dilakukan secara optimal. Ketidakstabilan arus kas, meskipun dapat terjadi pada setiap perusahaan akibat faktor internal maupun eksternal, seharusnya tidak dijadikan sebagai alasan utama untuk menunda pembayaran upah yang telah menjadi hak pekerja atas hasil kerja yang telah mereka berikan. Dalam konteks hubungan industrial yang sehat dan adil, pembayaran upah secara tepat waktu merupakan kewajiban mutlak pengusaha dan termasuk dalam hak normatif pekerja yang harus dipenuhi tanpa syarat.

Ketidakjelasan yang disampaikan oleh pihak manajemen, tanpa disertai dengan langkah-langkah konkret atau jadwal pemulihan yang jelas, menimbulkan keresahan dan rasa ketidakpercayaan di kalangan pekerja. Karyawan mulai meragukan komitmen perusahaan dalam menjamin hak-hak mereka dan merasa tidak dihargai atas kontribusi yang telah mereka berikan. Hal ini dapat berujung pada penurunan motivasi kerja, meningkatnya ketidakhadiran (absensi), turunnya produktivitas, hingga kemungkinan munculnya aksi protes atau pengunduran diri

massal (turnover), yang semuanya sangat merugikan perusahaan baik secara operasional maupun reputasional.³⁷

Jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, alasan ketidakstabilan kas yang disampaikan oleh perusahaan tidak menghapus kewajiban pengusaha untuk membayar upah secara tepat waktu. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 95 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit atau dilikuidasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya."

yang mengatur bahwa pengusaha wajib memberikan upah kepada pekerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Lebih lanjut, Pasal 57 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang berbunyi:

"Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh paling lama 1 (satu) bulan sekali, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja."

Memperjelas bahwa pembayaran upah harus dilakukan secara penuh dan tepat waktu, serta keterlambatan pembayaran upah dapat dikenakan sanksi administratif berupa denda atau sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, kondisi keuangan internal perusahaan tidak dapat

³⁷Karyawan PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 1 maret 2025

dijadikan sebagai pembenaran yang sah secara hukum untuk menunda pembayaran upah.

Situasi seperti ini menggambarkan pentingnya penerapan prinsip manajemen keuangan yang bertanggung jawab dalam suatu organisasi, khususnya perusahaan yang menggunakan tenaga kerja sebagai bagian dari sistem produksinya. Manajemen dituntut untuk mampu mengelola arus kas secara efektif dan menyusun skala prioritas dalam pengeluaran perusahaan, di mana kewajiban terhadap pembayaran upah karyawan harus menjadi prioritas utama. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap struktur pendapatan dan pengeluaran, menyusun proyeksi keuangan secara realistis, serta mempertimbangkan upaya-upaya pemulihan keuangan seperti mencari mitra investasi, mengefisiensikan biaya operasional, atau mengakses fasilitas pembiayaan jangka pendek yang sah untuk menjaga stabilitas finansial.

Di sisi lain, peran pemerintah melalui instansi ketenagakerjaan juga menjadi sangat penting dalam mengawasi dan menindaklanjuti kondisi-kondisi seperti ini. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap perusahaan yang beroperasi tetap mematuhi ketentuan hukum yang berlaku, termasuk dalam hal perlindungan hak-hak pekerja. Apabila keterlambatan upah dibiarkan terjadi tanpa intervensi, maka hal ini berpotensi menciptakan preseden negatif yang

merugikan kaum pekerja secara umum dan menurunkan kualitas hubungan industrial secara nasional.

Dengan demikian, penjelasan hasil wawancara ini menggaris bawahi bahwa keterlambatan pembayaran upah, sekalipun telah dijelaskan oleh pihak manajemen, tetap merupakan persoalan serius yang menuntut tanggapan sistematis dan solutif. Perusahaan tidak cukup hanya memberikan janji tanpa kejelasan, tetapi harus menunjukkan tindakan konkret dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Kepastian dalam pembayaran upah merupakan bagian dari kepastian hukum dan keadilan sosial yang menjadi fondasi penting dalam pembangunan hubungan kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

Meskipun secara normatif perusahaan telah menetapkan sistem pengupahan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan, khususnya terkait keterlambatan pembayaran upah kepada sejumlah karyawan. Hasil wawancara mendalam yang dilakukan terhadap beberapa pekerja di bagian administrasi dan staf menunjukkan bahwa keterlambatan upah telah berlangsung dari rentang waktu satu minggu hingga satu bulan.

Karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa keterlambatan pembayaran upah tersebut sangat berdampak terhadap pemenuhan kebutuhan dasar mereka, seperti pembayaran cicilan, sewa tempat tinggal, dan kebutuhan konsumsi harian.

Selain itu, kondisi ini turut memengaruhi motivasi kerja serta menimbulkan kekhawatiran dan ketidakpastian dalam lingkungan kerja.

Pihak manajemen perusahaan menyampaikan bahwa penyebab keterlambatan upah adalah karena kondisi arus kas perusahaan yang tidak stabil, dan pihak manajemen telah berkomitmen untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Namun demikian, hingga saat penelitian ini dilakukan, belum terdapat kepastian waktu terkait normalisasi pembayaran upah.

Jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, keterlambatan pembayaran upah bertentangan dengan ketentuan Pasal 93 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Pengusaha tetap wajib membayar upah apabila pekerja/buruh telah melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.”

yang menyatakan bahwa pengusaha tetap wajib membayar upah apabila pekerja telah melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya. Keterlambatan pembayaran upah juga dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak normatif pekerja yang dapat berdampak hukum bagi perusahaan.³⁸

Keterlambatan upah yang terjadi berdampak besar terhadap kesejahteraan karyawan dan menimbulkan ketidakpastian dalam lingkungan kerja. Kurangnya kepastian dan komunikasi yang jelas dari manajemen memperburuk kondisi ini. Karyawan berharap Perusahaan segera menemukan solusi dan memberikan

³⁸ Republik Indonesia, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, lembaran Negara republik Indonesia tahun 2003 nomor 39, pasal 93 ayat (2) huruf f

kepastian mengenai pembayaran upah agar situasi ini tidak berlanjut lebih lama. Transparansi dan komunikasi yang lebih baik dari pihak manajemen sangat diperlukan untuk menjaga kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dalam pelaksanaan pemberian upah, penting untuk melihat konteks praktik ketenagakerjaan secara luas, khususnya pada sektor yang melibatkan tenaga kerja lokal dan asing. kendala komunikasi dalam lingkungan kerja yang melibatkan tenaga kerja asing dapat menyebabkan ketidakharmonisan hubungan kerja, termasuk dalam penyaluran hak-hak pekerja seperti upah³⁹

C. Kendala Dalam Pemberian Upah di PT Toddopuli Jaya Abadi

Dalam proses penerapan sistem pengupahan di PT. Toddopuli Jaya Abadi, terdapat berbagai kendala yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan serta efisiensi operasional perusahaan. Kendala-kendala ini muncul akibat berbagai faktor, yang berhubungan dengan kebijakan perusahaan, regulasi ketenagakerjaan, serta kondisi ekonomi. Berdasarkan pernyataan beberapa karyawan peneliti ingin memahami lebih lanjut dari sisi manajemen mengenai faktor keterlambatan upah karyawan.

“Upah karyawan terkadang mengalami keterlambatan dikarenakan salah satu faktor yang terjadi dalam Perusahaan memiliki kendala dalam kas keuangan, yang mana hal ini bisa terjadi dikarenakan tagihan dari

³⁹Wawan Haryanto, *Akibat Hukum Pemberi Kerja Memfasilitasi penerjemah Bagi Tenaga Kerja Asing* Tahun 2022.

kustomer atau klien pengguna jasa penanganan bongkar muat kargo. Memiliki keterlambatan pembayaran diluar dari perjanjian pembayaran yang telah ditetapkan. Disisi lain pengeluaran biaya tambahan yang diluar dari prediksi perusahaan PBM juga mempengaruhi kekuatan kas keuangan perusahaan. Seperti pembayaran denda atas kerusakan barang klien yang diakibatkan kelalaian dalam melakukan pembongkaran dan juga pembayaran denda keterlambatan dalam penanganan pembongkaran dikarenakan cuaca buruk di lapangan tempat pembongkaran.”⁴⁰

Hasil wawancara dengan manajemen Perusahaan menunjukkan bahwa keterlambatan upah karyawan disebabkan oleh kendala dalam kas keuangan perusahaan. Adapun faktor-faktor utama yang mempengaruhi terjadinya kendala dalam sistem pengupahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keterlambatan Pembayaran dari Klien Pengguna Jasa Bongkar Muat

Sumber utama pendapatan PT. Toddopuli Jaya Abadi berasal dari aktivitas bongkar muat barang yang dilakukan atas permintaan klien. Dalam hubungan kontraktual tersebut, klien memiliki kewajiban untuk membayar jasa sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Namun, dalam kenyataannya, seringkali terjadi keterlambatan pembayaran dari pihak klien, baik karena alasan administratif, teknis, maupun kondisi keuangan klien itu sendiri. Kondisi ini menyebabkan arus kas perusahaan tidak stabil, karena pendapatan yang diharapkan tidak masuk tepat waktu. Hal tersebut tentu berdampak langsung pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban kepada karyawan, termasuk pembayaran upah yang menjadi hak normatif mereka.

⁴⁰Hasjono, ‘Wakil Direktur Utama PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 1 maret 2025

Ketentuan mengenai kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah secara tepat waktu ditegaskan dalam Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, yang menyatakan bahwa Keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha wajib dikenakan denda artinya, meskipun perusahaan menghadapi kendala dari pihak ketiga (klien), tanggung jawab untuk membayar upah tetap berada di tangan pengusaha.⁴¹

2. Pengeluaran Tak Terduga Akibat Kerusakan Barang Milik Klien

Faktor berikutnya yang turut memberikan tekanan terhadap sistem pengupahan di perusahaan adalah adanya pengeluaran tak terduga yang timbul akibat kerusakan barang milik klien selama proses bongkar muat berlangsung. Kerusakan tersebut menyebabkan perusahaan dianggap telah melakukan wanprestasi, yakni tidak memenuhi kewajiban sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja sama. Tercatat sedikitnya lima kali kejadian kerusakan selama tahun 2024, meliputi: kerusakan pada muatan barang utama, sobeknya karung pembungkus, kerusakan pada timbangan digital, kerusakan alat ukur volume, serta ganti rugi atas kesalahan dalam penghitungan jumlah unit. Semua kejadian tersebut memaksa perusahaan untuk mengeluarkan dana darurat guna menutupi ganti rugi kepada klien, yang sebelumnya tidak dianggarkan secara spesifik. Pengeluaran mendadak tersebut

⁴¹ Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6676.

menyebabkan terjadinya redistribusi dana internal yang berdampak pada penundaan alokasi pembayaran upah karyawan.

Ketentuan mengenai wanprestasi diatur dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang menyatakan bahwa pihak yang lalai atau gagal memenuhi prestasi sesuai perjanjian dapat diminta untuk membayar ganti rugi. Dalam konteks ini, pembayaran kompensasi akibat kelalaian atau kerusakan barang menambah beban keuangan perusahaan yang berpengaruh terhadap pelaksanaan kewajiban pembayaran upah.⁴²

3. Keterlambatan Proses Bongkar Muat Akibat Cuaca Buruk

Selain faktor internal dan kontraktual, PT. Toddopuli Jaya Abadi juga menghadapi kendala eksternal yang bersifat alamiah, seperti cuaca buruk yang terjadi di wilayah operasional perusahaan. Aktivitas bongkar muat yang sangat bergantung pada kondisi pelabuhan sering kali mengalami hambatan akibat hujan lebat, angin kencang, atau kondisi laut yang tidak memungkinkan operasional berlangsung dengan aman. Keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut tidak hanya menyebabkan penundaan jadwal kerja, tetapi juga menunda proses penagihan kepada klien. Hal ini pada akhirnya memengaruhi kestabilan keuangan perusahaan secara keseluruhan.

⁴² Republik Indonesia. (1847). Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek). (Pasal 1243). Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23.

Meskipun penyebabnya bersifat eksternal, tanggung jawab pembayaran upah tetap melekat pada pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pengusaha wajib tetap membayar upah apabila pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena halangan yang disebabkan oleh pengusaha atau karena keadaan yang menurut perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan tetap menjadi tanggung jawab pengusaha. Dalam hal ini, meskipun keterlambatan pembongkaran disebabkan oleh cuaca buruk, tanggung jawab keuangan terhadap pekerja tidak dapat dihindari.⁴³

Salah satu faktor penting yang belum optimal dalam sistem pengupahan adalah lemahnya pengawasan eksternal. pengawasan ketenagakerjaan berjalan melalui tiga tahapan, yaitu pembinaan, pengawasan, dan penegakan sanksi. Jika pengawasan tidak berjalan efektif, maka keterlambatan pembayaran upah, seperti yang terjadi di PT. Toddopuli Jaya Abadi, berpotensi berulang dan tidak dikenai sanksi administratif secara langsung.⁴⁴

Implementasi pengawasan terhadap kebijakan penggunaan tenaga kerja di Indonesia seringkali terhambat oleh faktor kuantitas dan kualitas petugas, serta

⁴³ Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 427

⁴⁴Wawan Haryanto¹, Fitriani Jamaluddin², Rizka Amelia Armin³, *Pengawasan Dan Penegakan Sanksi Ketenagakerjaan Terhadap Pelanggaran Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan*

kurangnya partisipasi masyarakat dalam pelaporan pelanggaran.⁴⁵ Dalam konteks ini, pekerja PT Toddopuli Jaya Abadi seharusnya diberikan akses yang lebih kuat terhadap mekanisme formal pengaduan upah.

D. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Upah Karyawan PT.

Toddopuli Jaya Abadi

Perlindungan hukum merupakan salah satu bentuk tanggung jawab negara dalam menjamin pemenuhan hak-hak tenaga kerja melalui regulasi yang mengedepankan prinsip kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan. Dalam ranah hubungan industrial, perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya bersifat preventif dalam mencegah terjadinya pelanggaran, tetapi juga represif dalam merespons apabila hak pekerja dilanggar, salah satunya dalam bentuk keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha.⁴⁶

Dalam kerangka teori perlindungan hukum, keterlambatan pembayaran upah dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak normatif pekerja yang telah dijamin oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelanggaran tersebut menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang membutuhkan penyelesaian melalui mekanisme hukum yang sah secara yuridis. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun

⁴⁵ Fitriani Jamaluddin1, Cici Pramudita Amiruddin2, *Tinjauan Hukum Terhadap Penggunaan Jasa Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perspektif Hukum Islam*

⁴⁶ Philipus M.Hadjon, hal.19

2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang berbunyi:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai:

- a. Hak
- b. Kepentingan
- c. Pemutusan hubungan kerja, dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”⁴⁷

Lebih lanjut, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui tahapan-tahapan yang bersifat bertingkat, dimulai dari mekanisme non-litigasi sebelum ditempuh jalur litigasi di pengadilan hubungan industrial. Dalam konteks ini, perlindungan hukum secara represif diwujudkan melalui penyelesaian di luar pengadilan (non-litigasi), yang meliputi tahapan perundingan bipartit, negosiasi, tripartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Mekanisme non-litigasi tersebut tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyelesaian yang lebih efisien dan partisipatif, tetapi juga mencerminkan orientasi hukum yang humanis dalam menyelesaikan konflik ketenagakerjaan. Dengan demikian, penyelesaian sengketa keterlambatan upah melalui mekanisme non-litigasi merupakan bentuk nyata dari perlindungan hukum represif, yang

⁴⁷ Arnis Setia Isma, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Dari Prinsip Keadilan*, Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar 2021, hal 13

bertujuan untuk memulihkan hak-hak pekerja secara adil tanpa harus melalui proses peradilan yang panjang dan kompleks.. Salah satu bentuk penyelesaian yang tercantum dalam undang-undang tersebut adalah:

1. Bipartit

Tahapan bipartit merupakan proses awal yang bersifat fundamental dan wajib dilaksanakan sebelum melangkah ke tahapan penyelesaian sengketa hubungan industrial secara non-litigasi lainnya, sebagaimana telah diatur secara eksplisit dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

"Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat."

. Pada tahap ini, penyelesaian dilakukan secara langsung antara pihak pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pihak pengusaha, tanpa melibatkan pihak ketiga, dengan tujuan untuk mencapai solusi yang bersifat mufakat melalui musyawarah yang konstruktif. Mekanisme ini harus dilaksanakan dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal dimulainya perundingan. Seluruh proses perundingan yang berlangsung wajib didokumentasikan, dan apabila tercapai kesepakatan di antara kedua belah pihak, maka hasilnya harus dituangkan secara tertulis dalam bentuk perjanjian bersama yang memiliki kekuatan hukum mengikat dan wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun demikian,

apabila dalam batas waktu tersebut para pihak tidak berhasil mencapai kata sepakat, maka perselisihan dinyatakan gagal diselesaikan melalui mekanisme bipartit. Kegagalan ini menjadi dasar hukum untuk melanjutkan proses penyelesaian ke tahapan berikutnya, yakni tripartit, dengan melibatkan peran serta pemerintah melalui instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan. Tahapan bipartit ini memiliki peran penting karena mencerminkan komitmen awal kedua belah pihak dalam menyelesaikan perselisihan secara damai tanpa intervensi eksternal.⁴⁸

a. Negosiasi

Dalam dunia ketenagakerjaan, negosiasi merupakan salah satu bentuk komunikasi dua arah antara pengusaha dan pekerja (atau serikat pekerja) yang dilakukan untuk mencapai kesepakatan bersama terkait berbagai permasalahan hubungan industrial. Negosiasi menjadi langkah awal yang penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena bersifat langsung, informal, dan fleksibel, sehingga sering kali dapat mencegah eskalasi konflik ke tahap yang lebih formal.

⁴⁸ Satrya Yudha Prabawa, *Implementasi Penyelesaian Sengketa Industrial Dalam Perspektif Bipartit Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Universitas Airlangga Surabaya 2023 dapat diakses di https://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/asshahifah/article/view/10149?utm_source=chatgpt.com diakses pada 19 juni 2025

Isu-isu yang umumnya menjadi objek negosiasi antara lain menyangkut keterlambatan pembayaran upah, tuntutan atas tunjangan atau fasilitas kerja, perbaikan kondisi kerja, hingga perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja. Dalam praktiknya, PT Toddopuli Jaya Abadi juga menerapkan mekanisme negosiasi sebagai langkah awal dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan, khususnya dalam hal keterlambatan pembayaran upah. Apabila terdapat karyawan yang merasa dirugikan akibat keterlambatan upah, maka pihak perusahaan akan melakukan proses negosiasi dengan karyawan yang bersangkutan guna mencari titik terang secara musyawarah dan mufakat. Langkah ini ditempuh sebagai bagian dari komitmen perusahaan dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Dalam kerangka hukum di Indonesia, bentuk negosiasi yang formal dan diakui secara yuridis disebut sebagai perundingan bipartit, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perundingan bipartit merupakan tahapan pertama yang wajib ditempuh oleh para pihak yang berselisih sebelum mengajukan penyelesaian ke tahap mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial. Hal

ini ditegaskan dalam Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun

2004 yang berbunyi:

“Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diusahakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat.”

Perundingan bipartit mencerminkan esensi negosiasi dalam hubungan kerja, di mana para pihak berupaya mencapai solusi yang saling menguntungkan (win-win solution) tanpa melibatkan pihak ketiga. Menurut Fisher dan Ury (1991), negosiasi adalah proses komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan ketika kedua belah pihak memiliki kepentingan yang sama dan berbeda. Dengan demikian, negosiasi dalam bentuk perundingan bipartit merupakan cerminan penyelesaian sengketa secara non-litigasi, sekaligus menjadi bentuk implementasi perlindungan hukum secara represif bagi pekerja yang haknya dilanggar.⁴⁹

2. Fungsi Pengawasan Pengawas Ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan memiliki mandat untuk mengawasi dan mengimplementasikan berbagai tahapan penyelesaian perselisihan, mulai dari bipartit hingga pelaksanaan putusan PHI. Mereka memastikan bahwa kegiatan bipartit dan tripartit terlaksana secara sah sesuai syarat administratif dan

⁴⁹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

hukum, serta memberikan teguran atau rekomendasi resmi jika ditemukan pelanggaran atau ketidaksesuaian dengan peraturan. Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa pengawasan ini telah meningkatkan kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan, meskipun masih terdapat kendala seperti keterbatasan sumber daya dan kurangnya sosialisasi hukum untuk pekerja dan pengusaha⁵⁰

Oleh karena itu, guna mengatasi kendala tersebut dan meningkatkan pemahaman serta keterlibatan kedua belah pihak dalam hubungan industrial, diperlukan upaya strategis yang mendorong sinergi antara pekerja dan pengusaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Pekerja memiliki peran penting bagi perusahaan, sehingga sudah wajar jika diadakannya perlindungan hukum bagi pekerja melalui perlindungan, pemeliharaan, dan pengembangan terhadap kesejahteraannya termasuk mendapatkan upah yang setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Hukum sebagai norma memiliki ciri kekhususan yaitu hendak melindungi, mengatur, dan memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum, termasuk diantaranya mengenai pengaturan pengupahan tenaga kerja yang

⁵⁰Muhammad Firdaus Iqbal, Penerapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2023 Universitas Negeri Surabaya Dapat Diakses Di https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/63067?utm_source=chatgpt.com Diakses Pada 19 Juni 2025

diatur dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Pengaturan pengupahan merupakan suatu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja/buruh dalam melaksanakan pekerjaannya agar terjamin dan memiliki kepastian dalam hal upah. Namun, dalam praktiknya, dimana PT Toddopuli jaya abadi yang menghadapi kendala dalam memenuhi kewajiban mereka terhadap pekerja.⁵¹

Dalam konteks hubungan kerja, upah merupakan hak dasar yang wajib dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pemenuhan upah secara tepat waktu dan layak menjadi cerminan dari keadilan dan kepastian hukum dalam dunia ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pemerintah melalui peraturan perundang-undangan telah memberikan jaminan hukum terhadap hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak. Hal ini diatur secara tegas dalam Pasal 95 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

⁵¹ Aloysius Uwiyo, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2014), Hal.57

Menyatakan bahwa apabila pengusaha mengalami kesulitan dalam membayar upah, hal tersebut tidak menghapus kewajibannya untuk tetap membayar hak pekerja. Dalam kondisi demikian, pengusaha tetap dapat dikenai sanksi oleh pemerintah. Sanksi diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika keterlambatan upah terus berlanjut, pekerja dapat menempuh jalur hukum. Langkah pertama yang dapat diambil adalah melalui mekanisme bipartit, yakni negosiasi langsung antara pekerja dengan pihak perusahaan, maka sesuai ketentuan perundang-undangan, langkah selanjutnya yang dapat ditempuh adalah melalui mekanisme tripartit. Mekanisme tripartit merupakan bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan pihak ketiga yang netral untuk memfasilitasi penyelesaian, dengan tujuan mencapai kesepakatan secara adil dan konstruktif.

Penyelesaian konsiliasi bersifat fasilitatif, dengan pendekatan musyawarah yang mempertemukan kepentingan kedua belah pihak agar tercapai kesepakatan bersama. tahapan ini merupakan bagian dari mekanisme non-litigasi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan merupakan bentuk perlindungan hukum represif bagi pekerja atas pelanggaran hak-hak normatif yang dialaminya.

Dalam praktiknya, hingga saat penelitian ini dilakukan, PT Toddopuli Jaya Abadi belum pernah menghadapi penyelesaian sengketa keterlambatan upah yang berlanjut hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hal ini menunjukkan bahwa konflik ketenagakerjaan, khususnya terkait keterlambatan pembayaran upah, umumnya masih dapat diselesaikan secara internal melalui jalur bipartit maupun dengan bantuan pihak ketiga secara non-litigasi. Dengan demikian, penyelesaian sengketa di lingkungan perusahaan tersebut masih berada dalam koridor penyelesaian damai, yang sejalan dengan prinsip hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

Seluruh proses penyelesaian perselisihan tersebut, melalui bipartit, berada di bawah pengawasan dan pembinaan oleh pengawas ketenagakerjaan, yang memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa hak-hak pekerja dipenuhi dan bahwa setiap proses penyelesaian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pengawas ketenagakerjaan bertugas melakukan pengawasan terhadap kepatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk menyangkut pembayaran upah, serta memberikan rekomendasi dan tindakan administratif apabila ditemukan pelanggaran. Dengan adanya pengawasan ini, negara hadir untuk menjamin perlindungan hukum yang efektif bagi tenaga kerja, sekaligus menciptakan iklim hubungan industrial yang kondusif dan berkeadilan.

Perusahaan seharusnya memiliki strategi manajemen risiko yang lebih baik agar tidak berdampak langsung pada hak pekerja. Kurangnya Kepatuhan terhadap Regulasi jika keterlambatan upah terjadi secara berulang dan tidak diselesaikan dengan mekanisme yang jelas, maka ini dapat jika ditekankan sebagai pelanggaran ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan yang diatur Pasal 55 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang berbunyi:

“Upah harus dibayarkan secara tepat waktu dan sesuai perjanjian kerja”

Ketentuan tersebut menegaskan bahwa pembayaran upah tidak hanya harus sesuai perjanjian kerja, tetapi juga wajib dilakukan secara tepat waktu. Apabila terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah, maka pengusaha tidak dapat lepas dari tanggung jawab hukum. Dalam hal ini, pemerintah telah menetapkan sanksi administratif berupa denda yang harus dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan lamanya keterlambatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 yang berbunyi:

“Dalam hal pengusaha terlambat membayar, maka pengusaha wajib membayar denda sesuai ketentuan sebagai berikut:

1. Keterlambatan 1-8: hari dikenakan denda sebesar 5% dari jumlah upah seharusnya dibayarkan
2. Keterlambatan 9-15 hari: ditambah denda sebesar 2% dari upah untuk setiap hari keterlambatan berikutnya
3. Keterlambatan lebih dari 15 hari: ditambah denda sebesar 1% perhari dari upah yang belum dibayarkan”⁵²

⁵²Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 130, Diakses Dari

Berdasarkan hasil wawancara keterlambatan upah hingga satu bulan penuh PT. Toddopuli Jaya Abadi telah melanggar ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Tindakan perusahaan PT. Toddopuli Jaya Abadi perlu mendapatkan perhatian serius dan penegakan hukum dari instansi ketenagakerjaan agar hak-hak karyawan dapat di pulihkan karena perusahaan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan pemerintah dengan melakukan keterlambatan pembayaran upah kepada karyawan yang tidak sesuai dengan aturan hukum sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Pasal 56 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang berbunyi:

“Dalam hal pengusaha terlambat membayar, maka pengusaha wajib membayar denda sesuai ketentuan”⁵³

Sanksi bagi perusahaan PT. Toddopuli Jaya Abadi yang terlambat membayar upah kepada karyawan wajib membayar denda keterlambatan kepada pekerja namun tidak ditemukan adanya pembayaran denda dari perusahaan kepada karyawan.

<https://peraturan.bpk.go.id/Download/328142/PP%20Nomor%2051%20Tahun%202023.pdf> Di Akses Pada 28 Mei 2025

⁵³Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 130, Diakses Dari <https://peraturan.bpk.go.id/Download/328142/PP%20Nomor%2051%20Tahun%202023.pdf> Di Akses Pada 28 Mei 2025

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan Terkait Perlindungan Hukum Terhadap Upah Perusahaan Jasa Bongkar Muat Mineral (Studi PT. Toddopuli Jaya Abadi, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem Pengupahan di PT. Toddopuli Jaya Abadi telah Mengacu pada Regulasi Nasional Sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT. Toddopuli Jaya Abadi merujuk pada Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Selatan Tahun 2025 sebesar Rp3.657.527,37. Selain upah pokok, perusahaan juga memberikan berbagai tunjangan seperti tunjangan jabatan, makan, transportasi, dan kehadiran, yang disesuaikan dengan golongan jabatan. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam menerapkan sistem pengupahan yang layak dan sesuai dengan ketentuan hukum.
2. Terdapat kendala teknis dan eksternal dalam pelaksanaan pembayaran upah kendala utama dalam sistem pengupahan di perusahaan adalah keterlambatan pembayaran upah kepada staf/admin, yang disebabkan oleh faktor keterlambatan pembayaran dari klien, pengeluaran tak terduga akibat wanprestasi (kerusakan barang), serta gangguan operasional akibat cuaca buruk. Ketiga faktor ini berdampak langsung terhadap kestabilan keuangan

perusahaan dan pemenuhan hak normatif pekerja.

3. Perlindungan Hukum Belum Maksimal karena Minimnya Pemanfaatan Mekanisme Formal Perlindungan hukum terhadap hak atas upah belum optimal diterapkan di PT. Toddopuli Jaya Abadi. Hal ini terlihat dari belum adanya laporan pekerja melalui jalur formal seperti mediasi, konsiliasi, atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Padahal, peraturan seperti PP Nomor 51 Tahun 2023 dan UU Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur sanksi administratif atas keterlambatan pembayaran upah yang seharusnya dapat diakses oleh pekerja sebagai bentuk perlindungan hukum represif.

B. Saran

1. Peningkatan Pengawasan dan Komitmen Pembayaran Upah Tepat Waktu PT. Toddopuli Jaya Abadi perlu meningkatkan komitmen internal dalam menjamin pembayaran upah secara tepat waktu dengan memperbaiki manajemen arus kas, misalnya melalui renegosiasi termin pembayaran dengan klien atau menyediakan dana cadangan untuk situasi tak terduga.
2. Penerapan Mekanisme Pengaduan Formal dan Penyelesaian Non-Litigasi Karyawan dan manajemen disarankan untuk memahami serta mengoptimalkan mekanisme penyelesaian perselisihan secara non-litigasi seperti bipartit, mediasi, dan konsiliasi sesuai UU No. 2 Tahun 2004. Ini penting sebagai langkah preventif dan represif dalam menangani potensi

sengketa terkait hak atas upah.

3. Konsistensi terhadap Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku
Perusahaan diharapkan senantiasa menyesuaikan kebijakan internalnya dengan ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, PP No. 36 Tahun 2021, dan PP No. 51 Tahun 2023. Hal ini tidak hanya mencegah pelanggaran hukum, tetapi juga menjadi bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja serta menciptakan iklim kerja yang kondusif dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Yunus, *Undang-Undang Nomor B2 Tahun 2004 Nhubungan Industrial*, hal 2 Ahmad Yunus, *Undang-Undang Nomor B2 Tahun 2004 Nhubungan Industrial*, diakses <https://www.scribd.com/document/743805175/UU-2-Tahun-2004-Hubungan-Industrial> diakses pada 19 juni 2025
- Arnis Setia Isma, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Ditinjau Dari Prinsip Keadilan*, Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar 2021,
- Bambang Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka seti, Bandung, 2013
- Fitriani Jamaluddin¹, Cici Pramudita Amiruddin², *Tinjauan Hukum Terhadap Penggunaan Jasa Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perspektif Hukum Islam*
- Fitria Ananda Bella, *Sistem Pengupahan Dan Pengupahan TKBM(Tenaga Kerja Bongkar Muat) Pada PT Kkarya Mitra Bahari*. Universitas Internasional Semen Indonesia Gresik 2021
- Gunawan, *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Bongkar Muat Kontainer Di Dermaga Berlian Surabaya* (Studi Kasus Pt. Pelayaran Meratus) tahun 2020
- Monica, *"Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Bongkar Muat Sawit Pada Pt. Bumi Mentari Karya (BMK) Di Kabupaten Mukomuko Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Insitut Agama Islam Negeri Bengkulu), Tahun 2020
- M Maddjon Philipus, *perlindungan hukum bagi rakyat* (Surabaya: universitas, airlanngga)
- Muhammad Firdaus Iqbal, *Penerapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja Dengan Pengusaha Melalui Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Tahun 2021 – 2023* Universitas Negeri Surabaya Dapat Diakses Di https://Ejournal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Novum/Article/View/63067?Utm_Source Diakses Pada 19 Juni 2025

Nazri Muhammad, “ *Tinjaun Fiqh Muamalah Terhadap Sistem Pemberian Upah Bongkar Muat Kelapa Sawit Di PKS Pt Sindora Seraya Desa Lenggadai Hilir Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Bokan Hilir Melintang Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau*” (Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syariff Kasim Riau) Tahun 2022

Nasriah Husnun, *Mengenal Metode Penelitian Studi Kasus*, <https://ebizmark.id/artikel/mengenal-metode-penelitian-studi-kasus/>

Lexy J Meleong, *metodologi penelitian kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2007)

Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah *Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 Tentang*

Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republic Indonesia Tahun 2023 Nomor 130, Diakses Dari <https://peraturan.bpk.go.id/Download/328142/PP%20Nomor%2051%20Tahun%202023.pdf> Di Akses Pada 28 Mei 2025

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005).

Philipus Hadjon M., 1987, *Pelindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu

Rosalina Novita, *Evaluasi Sistem Akuntansi Pengupahan Pada PT. Dominos Pizza Indonesia, Jakart(2020)*

Qardhawi Yusuf *Norma Dan Etika Ekonomi Islam* (Bandung: Gema Insani Press, 2020).

Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6676.

Republik Indonesia. (1847). Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek). (Pasal 1243). Staatsblad Tahun 1847 Nomor 23.

Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003

Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 427

Rukitah & Sahrizal Darda, *Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya, Dunia Cerdas*. Jakarta, 2013

Satrya Yudha Prabawa, *Implementasi Penyelesaian Sengketa Industrial Dalam Perspektif Bipartit Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Universitas Airlangga Surabaya 2023 dapat diakses di https://ejournal.iainmadura.ac.id/index.php/asshahifah/article/view/10149?utm_source=chatgpt.com diakses pada 19 juni 2025

Sherly Ayuna, *Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum*, Maret 2021Dapat Diakses di<https://Jurnal.Hukumonline.Com/A/62b73f484193c463285e90ee/Pembaharuan-Penyelesaian-Perselisihan-Ketenagakerjaan-Di-Pengadilan-Hubungan-Industrial-Berdasarkan-Asas-Sederhana-Cepat-Dan-Biaya-Murah-Sebagai-Upaya-Perwujudan-Kepastian-Hukum/> Diakses Pada 19 Juni 2025

Sunan Ibnu Majah Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Al-Qazwiiniy, *Kitab. Al-Ahkam, Juz. 2, No. 2443* (Bandung: – Libanon: Darul Fikri.

Salmawati, *Pengaruh Manajemen Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja*

Pada Koperasi .;p-Tkbn Karyqwa Tulus Pelabuhan Makassar, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, (Makassar 2017),

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 76

Suryabrata sumardi, *Metodoloi Penelitian*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279..

Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176266/UU_Nomor_11_Tahun_2020.p

df

Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun. 2003.

Uwiyono Aloysius, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Rajawali Press, 2014)

Wawan Haryanto¹, Fitriani Jamaluddin², Rizka Amelia Armin³, *Pengawasan Dan Penegakan Sanksi Ketenagakerjaan Terhadap Pelanggaran Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan*

Wawan Haryanto, *Akibat Hukum Pemberi Kerja Memfasilitasi penerjemah Bagi Tenaga Kerja Asing Tahun 2022.*

Yuniarti Fitri, *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Model Pelabelan Harga Di Alfamidi jalan Ratulangi Kota Palopo* (Palopo: Iain Palopo, 2021)

Wawancara

A, Karyawan Utama PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 1 maret 2025

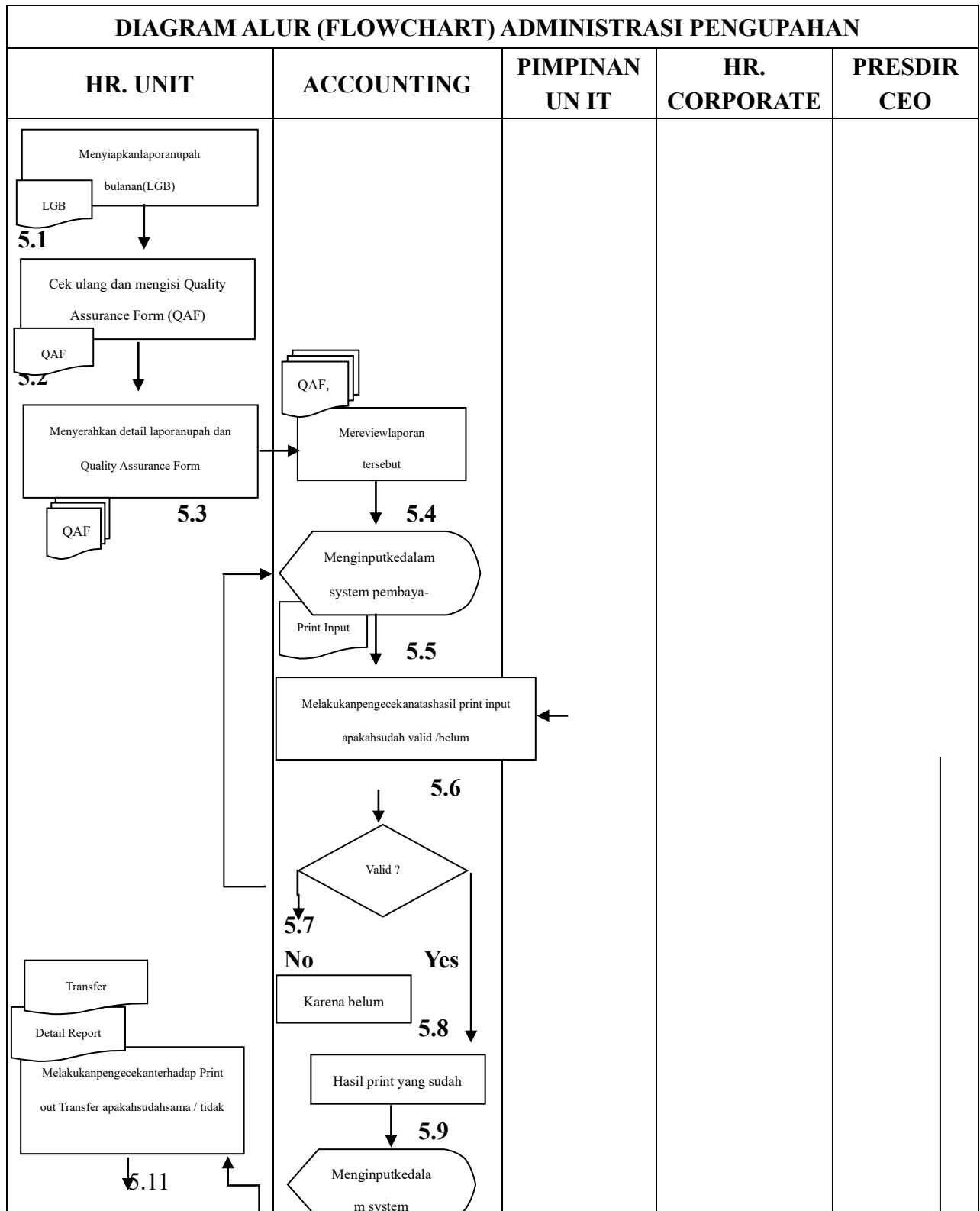
B, Karyawan Utama PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 1 maret 2025

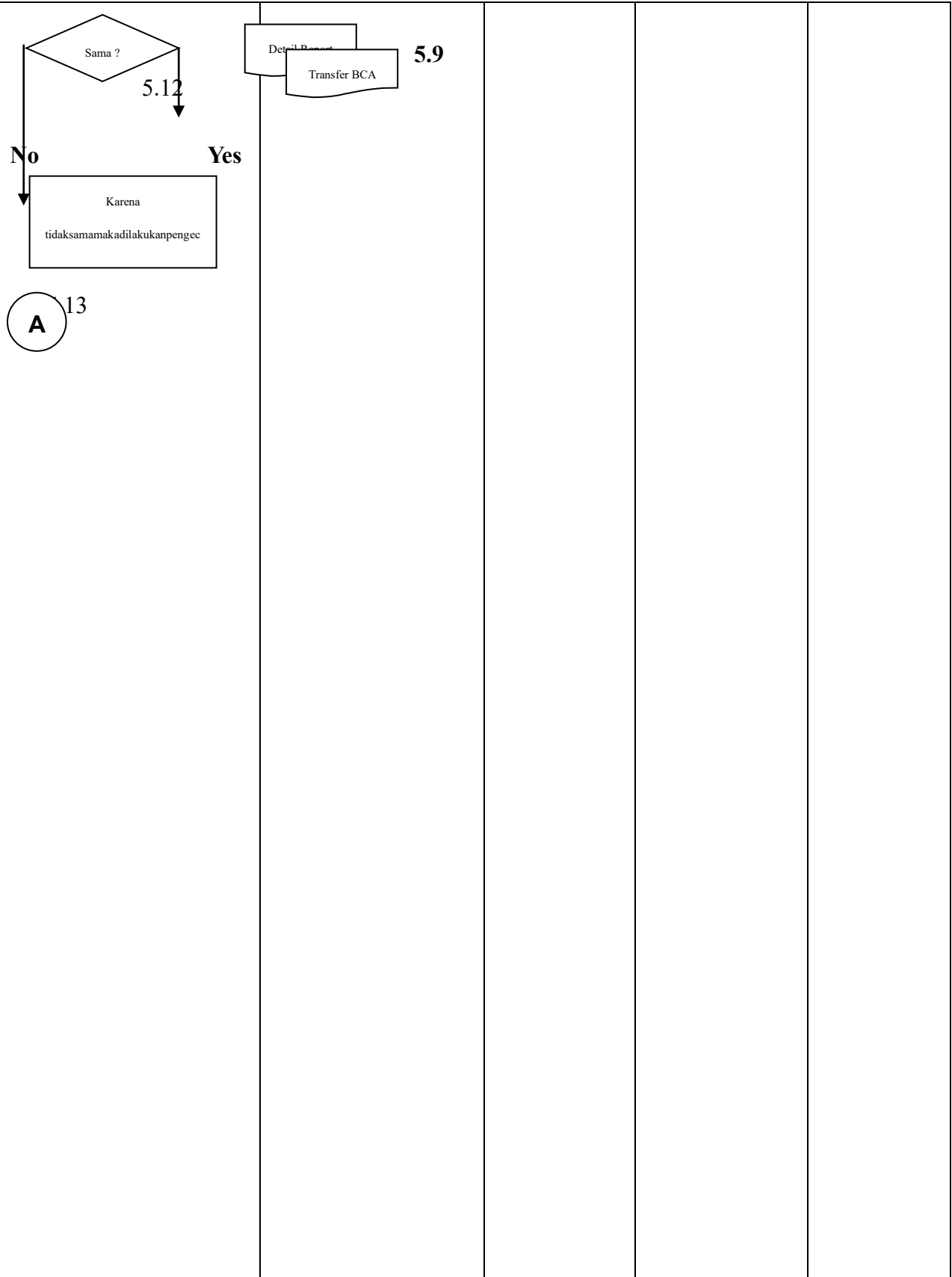
C, Karyawan Utama PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 1 maret 2025

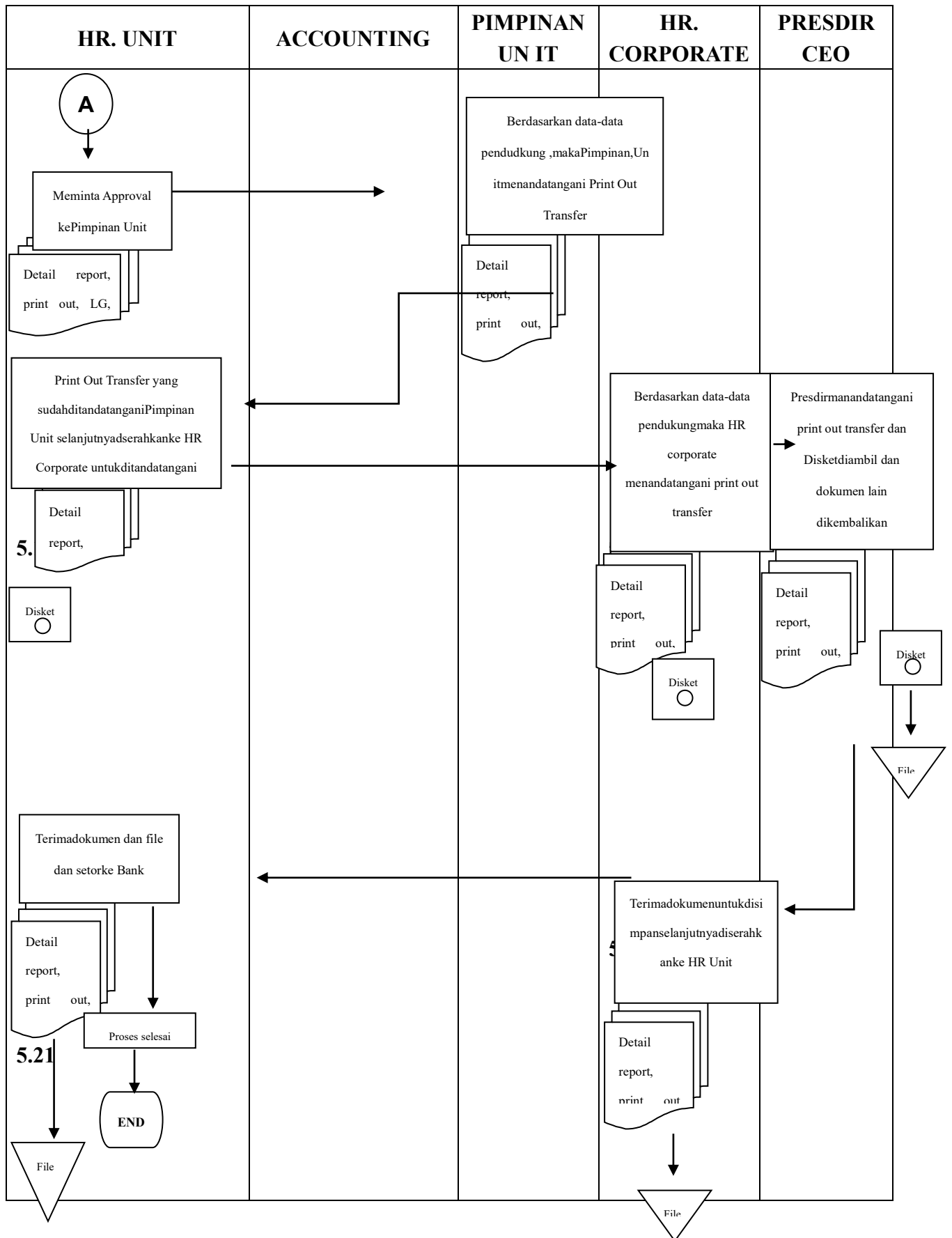
Anis Direktur Utama PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis di Kec. Bua pada tanggal 8 maret 2025

Hasjono, 'Wakil Direktur Utama PT Toddopuli Jaya Abadi Di Kabupaten Luwu, Wawancara Oleh Penulis Di Kec. Bua pada tanggal 1 maret 2025

LAMPIRAN -LAMPIRAN









Gambar 5.1 Kantor PT. Toddopuli Jaya



Gambar 5.2 Hasjono, Wakil direktur PT Toddopuli Jaya Abadi



Gambar 5.3 A, Karyawan PT Toddopuli Jaya Abadi

RIWAYAT HIDUP



Fitra Auliah Nasruddin, lahir direwang 14 juni 2003, penulis merupakan anak keenam dari enam bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Nasruddin Arief Sulaiman dan ibu Nadirah. Penulis dibesarkan di Dusun Al-manar Desa

Buntu Batu Kecamatan Bua Ponrang Kabupaten Luwu Provinsi Sulawesi Selatan.

Saat ini, penulis bertempat tinggal di Songka Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada Tahun 2015 MIN 01 Buntu Batu. Kemudian, di tahun yang sama penulis menempuh pendidikan di MTS Negeri 3 Luwu, hingga tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 4 Luwu dan mengambil jurusan IPA. Setelah lulus SMA di tahun 2021, penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Insititut Agama Islam Negeri Palopo, Fakultas Syariah, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.

Contact person: fitraauliahnasruddin1@gmail.com