

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA TERKAIT SISTEM KERJA DI ELORA GIRL WEAR

Jessica Ayu Juwono, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: jessicaayu19@gmail.com
Dewa Ayu Dian Sawitri, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: dewaayudiansawitri@unud.ac.id

DOI: KW.2025.v14.i05.p1

ABSTRAK

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam penelitian ini diberikan dalam bentuk jam kerja, upah lembur, dan mekanisme sistem kerja yang diterapkan serta fasilitas perusahaan dimana pekerja berada, hak pekerja, serta keselamatan dan kesehatan pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Artikel jurnal ini menggunakan jenis penelitian empiris dengan menggunakan metode penelitian deskriptif-analisis terkait peraturan hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil wawancara kepada salah satu pekerja di Elora Girl Wear. Hasil dari studi kasus ini bertujuan agar pekerja di Indonesia memahami pentingnya sistem ketenagakerjaan yang baik sesuai Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Sistem Kerja, Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

ABSTRACT

Legal protection of workers in this study is provided in the form of working hours, overtime pay, and the mechanism of the work system applied as well as company facilities where workers are located, workers' rights, and workers' safety and health based on the Manpower Law in Indonesia. This journal article uses empirical research using descriptive-analytical research methods related to legal regulations governing employment. The primary data used in this research comes from interviews with one of the workers at Elora Girl Wear. The results of this case study aim to make workers in Indonesia understand the importance of a good employment system in accordance with Law No.13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: Employment, Work System, Law No.13 of 2003.

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era saat ini perusahaan telah menyadari bahwa keberadaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. ¹Dalam suatu perusahaan, koneksi antara tenaga kerja dan perusahaan harus dapat terjalin dengan baik. Suatu perusahaan sangat membutuhkan sekelompok tenaga kerja untuk dapat meningkatkan suatu program kerja serta sistem kerja yang diterapkan di perusahaan tersebut. Bahkan tenaga kerja memerlukan suatu pekerjaan, baik sementara maupun permanen, untuk bertahan hidup dan meningkatkan perekonomian para pekerja. Dalam memenuhi keberlangsungan hidup, manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang wajib dipenuhi. Untuk bisa mencapai berbagai macam kebutuhan yang dimiliki, setiap individu mengharuskan diri untuk

¹ Pitri, Tedi. "Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Ria Busana". *Jurnal Ekonomi STIE PASIM* 9 No.2 (2020),h. 38.

bisa bekerja. Terkait dengan hal ini, terdapat 2 macam definisi bekerja yaitu sebagai berikut:

1. Suatu perusahaan atau pekerjaan yang didirikan secara pribadi, yang memiliki arti bahwa mereka bekerja atas modal, tanggung jawab, dan usaha sendiri serta hasil yang didapat untuk kepentingan mereka pribadi. Pekerjaan tersebut didirikan tanpa campur tangan orang lain, tidak terikat pada aturan orang lain dan tidak bergantung kepada siapapun.
2. Bekerja dengan orang lain diartikan bahwa kita dalam menjalankan suatu pekerjaan bergantung kepada perintah orang lain dan diharuskan untuk taat dan tunduk terhadap segala ketentuan yang diatur dan perintah yang dibuat oleh pemberi pekerjaan.²

Implementasi perlindungan hukum yang terjadi di Indonesia saat ini belum seefektif yang diharapkan. Kurangnya perhatian pemerintah dalam mengedepankan hak-hak pekerjayang memang perlu dilindungi Undang-Undang. Hal ini terlihat dari banyaknya kasus yang di masyarakat mengenai kurangnya perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan. Minimnya inisiatif pemerintah dan aparat Negara dalam mendengarkan aspirasi para tenaga kerja di Indonesia membuat timbulnya berbagai kasus ketenagakerjaan di Indonesia. Penting menjamin perlindungan hukum bagi pekerja agar kita dapat meringankan kondisi dan permasalahan yang terjadi di Indonesia. Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai suatu permasalahan social yang melibatkan kepada atasan dan pekerja yang berada di bawahnya, yang kerap terjadi di lingkungan masyarakat saat ini. Munculnya berbagai permasalahan sosial, ekonomi, politik, budaya membuat seluruh hakikat permasalahan tersebut berada dalam keadaan seimbang yang sehat. Perlunya aturan, norma, dan kaidah yang dapat mengatur dan membatasi segala kewajiban serta hak berbagai pihak yang terlibat diranah lingkup pekerjaan tersebut.³

Berdasarkan kutipan dari buku yang ditulis oleh Ida Hanifah, yang dimana terdapat pendapat ahli Halim tentang hukum ketenagakerjaan. Hukum Ketenagakerjaan diartikan sebagai segala jenis aturan yang mengatur tentang bagaimana suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan indah oleh seluruh pihak yang ada didalamnya, terkhusus pada buruh/pegawai ataupun atasan di suatu lapangan kerja. Tetapi menurut pendapat ahli Daliyo, mengemukakan bahwa hukum Ketenagakerjaan adalah sekumpulan aturan yang dibuat secara tertulis ataupun secara lisan, yang didalamnya mengatur tentang bagaimana keterikatan hubungan antara pekerja/ buruh dengan pimpinan.⁴ Merujuk pada Bab XIV Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang terkhusus mengatur tentang bagaimana system perekonomian dan kesejahteraan social. Masalah-masalah tentang ketenagakerjaan di Indonesia sudah ada pada era penjajahan Negara belanda di Indonesia.

Berdasarkan Pasal 28D ayat 1 dan ayat 2, yang menegaskan bahwa, setiap individu memiliki hak atas jaminan perlindungan untuk dirinya, pengakuan dan suatu hukum yang pasti dan adil dengan memperlakukan hak yang setara dihadapan hukum, serta individu berhak untuk mendapatkan imbalan atau upah yang layak dan adil dalam melakukan suatu pekerjaan. Peraturan perundang-undangan memegang peranan

² Hanifah,Ida. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Medan, Pustaka Prima, 2020), h. 9.

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid .*, h. 11.

tertinggi karena menjamin terlaksananya perlindungan hukum terhadap pekerja dengan baik, selain mampu menciptakan kehidupan yang bermartabat dan bermartabat, bahkan sekedar untuk menciptakan keamanan atau perlindungan terhadap kehidupan yang jauh dari yang diharapkan. Faktanya, tenaga kerja yang memiliki pekerjaan bisa dengan mudah kehilangan pekerjaan karena PHK.⁵

Perusahaan atau pelaku usaha diwajibkan untuk menerapkan sistem kerja yang baik untuk mensejahterakan para tenaga kerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku saat ini. Perusahaan dan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai dua pihak yang saling menguntungkan. Kedua aspek tersebut harus berjalan secara bersama-sama agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Kenyataan ini telah membuktikan bahwa peranan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap sistem kerja yang dimiliki suatu perusahaan. Permasalahan yang kerap terjadi di suatu perusahaan yaitu mengenai sistem kerja yang mencakup sistem pengupahan, jam kerja, serta tunjangan yang didapatkan selama bekerja. Permasalahan ini sangat disayangkan terjadi pula di perusahaan Elora Girl Wear. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu tenaga kerja Elora Girl Wear, sistem kerja yang dibentuk oleh Elora Girl Wear belum berjalan sesuai dengan undang-undang yang ada. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja para pekerja. Permasalahan seperti ini memiliki kemungkinan karena kurangnya pengetahuan mengenai sistem kerja yang baik dan benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diartikan sebagai suatu tujuan mulia untuk melindungi tenaga kerja secara hukum dalam aspek: Mempekerjakan dan memanfaatkan tenaga kerja dengan system kerja yang manusiawi; Menciptakan lingkungan kerja yang setara dan menyediakan tenaga kerja yang berkaitan dengan pembangunan secara nasional maupun daerah; melindungi pekerja secara hukum, dan membantu tenaga kerja untuk dapat mewujudkan ketentraman; serta menumbuhkan kesejahteraan hidup bagi tenaga kerja dan keluarga yang dihidupinya.⁷

Berdasarkan penjelasan di atas, maka poin kuncinya adalah bahwa pekerja merupakan faktor penentu dalam model kebijakan hukum ketenagakerjaan, termasuk cara pandang terhadap manusia dan pekerja, pengupahan dan hak-hak pekerja. Program hukum dalam UU Ketenagakerjaan akan terlaksana apabila terdapat kondisi yang mendukung, khususnya penguatan kekuatan pekerja, hubungan sosial pekerja, hukum yang melindungi tenaga kerja dengan usaha dan kehidupan ketuhanan tenaga kerja. Penerapan untuk mengenai pencapaian, pencapaian sistem pendidikan serta peningkatan kuantitas dan kualitas.⁸ Penelitian yang mengkaji tentang sistem kerja di Indonesia yang sudah pernah dilakukan oleh beberapa penulis di Indonesia. dalam penulisan jurnal ini menyertakan tiga penelitian jurnal terdahulu yang memiliki kesinambungan dengan konsep sistem kerja di Indonesia. jurnal tersebut antara lain:

1. Jurnal penelitian dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial yang ditulis oleh Ahmad Hunaeni

⁵ Khair, Oti Ilham. "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia." *Jurnal Widya Pranata Hukum* 3, No.2 (2021),h. 47.

⁶ Dunggio, Maryam dan Saepul Basri. "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 16, No.2 (2019),h. 167.

⁷ S.,Ujang Charda."Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurnal Wawasan Hukum* 32, No.1 (2015),h. 2.

⁸ *Ibid.*, h. 3-4.

Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami pada tahun 2016 memiliki pokok pembahasan mengenai penerapan sistem hubungan industrial di Indonesia dan tenaga kerja yang dilindungi secara hukum dalam hubungan industrial di Indonesia.⁹

2. Kemudian jurnal penelitian kedua yang berjudul Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia yang dikemukakan oleh Falentino Tampongongoy pada tahun 2013 dengan titik kajiannya mengenai bagaimana bentuk pengimplementasian dan isi kontrak perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Indonesia.¹⁰
3. Jurnal ketiga dengan judul Perbaikan Sistem Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan yang ditulis oleh Iva Mindhayani dan Hari Purnomo pada tahun 2016 yang berfokus pada proses perbaikan kerja melalui metode kualitatif dan juga hal atau alat yang perlu dipersiapkan untuk meningkatkan produktivitas kinerja para pekerja.¹¹

Perbandingan dengan beberapa jurnal penelitian diatas, yang membedakan dengan studi penelitian ini adalah titik fokus penelitian ini pada perlindungan hukum terhadap pekerja di suatu perusahaan bidang fashion yaitu Elora Girl Wear yang tidak sistem kerjanya tidak sesuai dengan apa yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mewujudkan keabsahan hukum terkait dengan sistem kerja yang layak dan sesuai dengan aturan mengenai Ketenagakerjaan.

Maka dari itu, permasalahan yang terdapat dalam latar belakang ini harus mendapat perhatian lebih,¹² serta bagaimana upaya yang harus dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, supaya nantinya menimbulkan sistem kerja yang efektif, dapat mencapai tujuan perusahaan, serta mensejahterakan baik pengusaha ataupun tenaga kerja. Oleh sebab itu, penulis mengambil judul **Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terkait Sistem Kerja di Elora Girl Wear.**

1.2 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang yang ada, penulis menyebutkan beberapa cara untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sistem kerja yang dianut oleh Elora Girl Wear?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi tenaga kerja terkait sistem kerja di Elora Girl Wear?

1.3 Tujuan Penulisan

⁹ Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni, and Tanti Kirana Utami. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial". *PJIH* 3 No.2 (2016).

¹⁰ Tampongongoy, Falentino. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia". *Lex Privatum* 1 No.1 (2013).

¹¹ Mindhayani, Iva, and Hari Purnomo. "Perbaikan Sistem Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan". *Jurnal PASTI X* No.1 (2016).

¹² Kusmayanti, Nindya Kartika. "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya". *Media Mahardika* 16 No.2 (2018),h. 2.

Tujuan dibuatnya artikel jurnal yang diberi judul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terkait Sistem Kerja Di Elora Girl Wear” ini sebagai bentuk pemberian pemahaman bagi tenaga kerja dan bagaimana para pekerja dilindungi secara hukum serta menginformasikan pembaca tentang pentingnya pekerja memiliki perlindungan di Indonesia. Diharapkan dapat memberikan informasi dan kelengkapan system bekerja dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

II. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam pembentukan artikel jurnal ini yaitu jenis penelitian empiris, kemudian menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini juga termasuk ke dalam penelitian deskripsi-analitis, yang berarti menjelaskan terkait aturan-aturan yang ada yang kemudian dikaitkan dengan materi tentang hukum dan perwujudan dari berjalannya hukum yang menyangkut permasalahan. Penulis juga mengkaitkan dengan hasil wawancara dengan orang yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu saudari Luh Putu Nancy Dinayanti yang menjabat sebagai Kepala Gudang Admin di perusahaan Elora Girl Wear sebagai sumber data yang paling utama. Sumber data sekunder dalam penulisan artikel jurnal ini adalah Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Keputusan Gubernur Bali Nomor 869/03-M/HK/2022, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Data yang dikumpulkan dengan lengkap langsung dari lapangan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara sesuai dengan objek penelitian. Dalam pengolahan dan analisis data, terlebih dahulu penulis mempersiapkan data-data yang didapat secara langsung dari lapangan maupun dari hasil wawancara, kemudian dilakukan interpretasi data dengan mengacu pada dokumen-dokumen teori hukum yang berkaitan atau yang berkaitan dengan masalah di penelitian.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Sistem Kerja Yang Dianut Oleh Elora Girl Wear

Suatu perusahaan diciptakan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan karena prestasi perusahaan serta kinerjanya baik kepada atasan maupun karyawan/bawahan. Hal ini berkaitan dengan sistem pengelolaan tenaga kerja di perusahaan tersebut serta proses berjalannya pekerjaan yang dibutuhkan guna mewujudkan pencapaian terbaik suatu perusahaan. Untuk merealisasikan tujuan dan hasil agar sesuai dengan harapan, dibutuhkan suatu sistem kerja yang baik dan efektif dalam menjalankan kegiatannya.¹³

Sudah sepatutnya suatu perusahaan memiliki peraturan perusahaan. Hal ini menjadi hal terpenting untuk menciptakan keteraturan dalam bekerja, ritme kerja, maupun meningkatkan kedisiplinan kerja dalam perusahaan. Peraturan perusahaan juga menjadi wadah untuk perlindungan terhadap pekerja maupun perusahaan. Apabila peraturan kerja tidak dilaksanakan secara ketat dan tegas akan

¹³ Nasrullah, Nursam. "Manajemen Kinerja." *Journal of Islamic Education Management* Vol.2, No.2 (2017),h. 170.

memungkinkan terjadinya kekacauan dari segi internal maupun eksternal. Peraturan perusahaan harus dibentuk dengan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di masyarakat. Pembentukan suatu aturan perusahaan juga harus melibatkan pekerja di perusahaan yang bersangkutan sehingga peraturan yang dibuat akan lebih relevan.¹⁴

Terwujudnya system kerja yang baik dapat membuat suatu perusahaan bertumbuh dan berkembang. Apabila peraturan perusahaan berjalan dengan baik, dapat meminimalisir terjadinya permasalahan baik pimpinan atau perusahaan yang terlibat. Berdasarkan wawancara dengan Saudari Luh Putu Nancy Dinayati sebagai Kepala Gudang Admin di perusahaan Elora Girl Wear, pada tanggal 29 Juni 2023 dijelaskan bahwa sistem kerja yang dianut oleh perusahaan Elora Girl Wear yaitu bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pekerja. Para pekerja harus dapat memimpin sesuai dengan kualifikasi dan spesifikasi dari posisi yang dilakoni. Dapat memberikan arahan kepada masing-masing pekerja tanpa melewati batas kemampuan dan tanggung jawab masing-masing pekerja sesuai dengan jabatannya. Menjalankan tugas masing-masing sesuai dengan arahan pimpinan dan berkoordinasi dengan baik dengan sesama pekerja di perusahaan Elora Girl Wear. Terkait dengan target perusahaan, harus dapat berinovasi dan meningkatkan kreativitas dari masing-masing pekerja. Dimana perusahaan Elora Girl Wear adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pakaian wanita, jadi harus dapat memaksimalkan segala usaha yang ada serta dapat mengikuti perkembangan pasar terbaru agar terhindar dari penumpukan barang.

Dalam peraturan mengenai waktu kerja yang diatur oleh perusahaan Elora Girl Wear adalah 8 (delapan) jam dalam 1 hari kerja. Jam kerja dapat diatur secara fleksibel antara dimulai pada pagi hari atau siang hari dengan tetap berkoordinasi dengan tim lainnya. Terkait dengan keterlambatan bekerja, apabila pekerja telat dalam waktu 5 (lima) menit maka akan dikenakan denda Rp.5000,00,- (Lima Ribu Rupiah) dan berlaku seterusnya. Apabila sakit harus disertakan dengan surat sakit dan tidak diperbolehkan untuk izin bekerja secara mendadak. Peraturan jam lembur yang dianut oleh perusahaan Elora Girl Wear yaitu apabila jam kerja lebih dari 8 (delapan) jam sehari, maka 1 (satu) jam pertama akan dianggap sebagai loyalitas. Apabila lebih dari 2 (dua) jam baru dianggap sebagai lembur dengan upah bayaran Rp.25.000,00,- (Dua Puluh Lima Ribu Rupiah) per 2 (dua) jam bekerja dan 1 (satu) jam selanjutnya akan diberikan upah bayaran sebesar Rp.15.000,00 (Lima Belas Ribu Rupiah) dan ketentuan tersebut berlaku di jam-jam berikutnya. terkait dengan upah pembayaran gaji untuk kepala gudang admin yaitu sebesar Rp.2.800.000,- (Dua Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah) untuk gaji pokok sebagai pekerja tetap. Nominal tersebut tidak termasuk dengan uang posisi, dan juga uang inventory toko (uang lembur). Upah pembayaran di perusahaan Elora Girl Wear berbeda-beda tergantung posisi yang ia jabati.¹⁵

3.2 Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terkait System Kerja Di Elora Girl Wear

Definisi mengenai perlindungan hukum diartikan sebagai suatu wujud perlindungan yang diidentifikasi oleh subjek hukum yang dikaitkan dengan

¹⁴ Sastrohadiwiryono Siswanto, Asrie Hadaningsih Syuhada. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* dalam Dessy Marlioni Listianingsih (ed), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. (Jakarta, PT. Bumi Aksara,2019),h. 9.

¹⁵ Wawancara Saudari Nancy, Kepala Gudang Admin Elora Girl Wear, 29 Juni 2023.

pengimplementasian tujuan hukum tersebut, dimana hukum dapat menciptakan ketertiban, kesetaraan, kepastian, kebermanfaatn, serta kesejahteraan. Merujuk pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa para tenaga kerja mempunyai kesetaraan kesempatan tanpa membeda-bedakan setiap individu untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal tersebut menjelaskan tentang bagaimana para pekerja dilindungi dan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan suatu pekerjaan dan kehidupan yang baik dengan tidak membeda-bedakan berdasarkan apakah individu tersebut wanita/laki-laki, asal-usul, dan pandangan secara hukum terkait keinginan dan bakat tenaga kerja tersebut, dan dengan tidak membeda-bedakan terhadap para pekerja berkebutuhan khusus atau penyandang cacat. Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengatur bahwa pemilik usaha wajib menguatkan hak-hak serta kewajiban tenaga kerja tanpa membeda-bedakan setiap individu dalam berbagai aspek.¹⁶

Adanya ketidaksamaan posisi secara ekonomi dan social dapat menyebabkan pengusaha cenderung lebih mendominasi dalam hal membuat serta menentukan sistem kerja, yang dimana dari sistem kerja tersebut lebih memprioritaskan kepentingan dari segi pengusaha saja dibandingkan kepentingan dari sisi pekerja. Maka dari itu, dapat dilakukan upaya pencegahan dengan pemerintah yang ikut andil dalam memberikan perlindungan hukum.¹⁷ Terkait pembahasan tentang perlindungan hukum menurut Soepomo mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis perlindungan hukum bagi para tenaga kerja, yaitu perlindungan ekonomis tentang perlindungan pemberian upah yang cukup dan sesuai, perlindungan sosial tentang kesehatan kerja dan yang berkesinambungan dengan kehidupan social yang dialaminya, serta perlindungan secara teknis mengenai perlindungan keamanan dan keselamatan bagi para tenaga kerja.¹⁸ Untuk meminimalisir terjadinya permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia, maka dari itu pemerintah membentuk penegasan mengenai hak pekerja yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini dibentuk untuk mewujudkan kepastian hukum, pengusaha dan pekerja.

Terkait dengan peraturan jam kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang jam kerja diatur dalam Pasal 77 ayat 1 menyatakan pengusaha wajib mewujudkan aturan mengenai jam kerja. Ketentuan waktu kerja sangat penting ditetapkan oleh suatu pelaku usaha demi terciptanya kenyamanan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja. Pasal 77 Ayat 2 menegaskan terkait dengan jam kerja yang baik dan layak yaitu dengan menerapkan para tenaga kerja untuk bekerja selama tujuh jam dalam satu hari, dan dalam seminggu untuk 6 hari kerja, atau dapat bekerja selama 8 jam per satu hari kerja dan dalam satu minggu 5 hari kerja dapat bekerja selama 40 jam. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pekerja di Elora Girl Wear, pada perjanjian kerja mereka, pengaturan jam kerja yang dilakukan oleh pelaku usaha Elora Girl Wear adalah 8 (delapan) jam dalam sehari dan bekerja selama 6 hari kerja. Tenaga kerja di Elora Girl Wear dapat bekerja dengan tidak

¹⁶ Wildan, Muhammad. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Khaira Ummah* 15, No. 2 (2020),h. 71-72.

¹⁷ Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan hukum hak-hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia". *Jurnal Univeritas Surya Darma* 6 (2017),h. 64.

¹⁸ Nuriskia, Centia Sabrina, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja". *Jurnal USM Law Review* 5, No. 2 (2022),h. 681-682.

terpatokan dengan jam kerja yang ketat asalkan pekerjaan selesai, bekerja sesuai target dan *deadline* pekerjaannya. Pasal 23 Ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan arti dari waktu kerja yang bervariasi namun bekerja secara tetap, diartikan sebagai bekerja dengan ketentuan waktu yang memberikan kebebasan bagi pemilik usaha atau tenaga kerja dalam mengatur waktu kerja mereka sendiri. Jadi kurun waktu seminggu tenaga kerja di Elora Girl Wear bekerja sama 48 jam selama 6 hari kerja. Tentu ada ketidaksesuaian dengan Pasal 77 Angka 2 huruf A Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Apabila suatu perusahaan ingin merekrut pekerja diluar jam kerja sesuai dengan kontrak kerja mereka, maka pengusaha harus memenuhi syarat-syarat khususnya perjanjian antara pekerja dan buruh terkait. Berdasarkan pasal 78 UU No.13 Tahun 2003, lembur hanya terlaksana paling banyak selama 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. Berdasarkan Pasal 78 Ayat 2 menyatakan pemilik usaha yang merekrut tenaga kerja kemudian membuat aturan waktu kerja yang tidak sesuai dengan aturan yang tercantum pada Pasal 78 ayat 1 UU Ketenagakerjaan berkewajiban untuk memberikan upah kerja diluar jam kerja atau biasa disebut dengan upah lembur. Sejalan dengan peraturan tersebut, perusahaan Elora Girl Wear sudah memberikan hak nya berupa upah diluar jam kerja/lembur bagi tenaga kerja di perusahaan Elora Girl Wear. Berdasarkan dengan hasil wawancara salah satu tenaga kerja di eloragirlwear upah lembur yang dibayarkan dihitung per 2 (dua) jam kerja sebesar Rp.25.000,00.- lalu satu jam selanjutnya sebesar Rp.15.000,00,-.

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, upah didefinisikan sebagai bentuk penerimaan imbalan dari pemilik usaha kepada tenaga kerja di bawahnya karena sudah melakukan kewajibannya dan dinyatakan dalam wujud uang yang sudah sesuai dengan perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan tenaga kerja, serta dibayarkan sesuai ketentuan Undang-Undang termasuk pemberian tunjangan untuk individu tersebut ataupun keluarganya.¹⁹ Berdasarkan Pasal 88 (2) mengenai suatu bentuk kebijakan tentang proses pemberian upah yang sudah diatur oleh Pemerintah yang berkedudukan sebagai lembaga eksekutif Negara yang bertugas untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Sistem pemberian upah/gaji di Indonesia biasanya menggunakan gaji utama berdasarkan pada jabatan/posisi dalam periode bekerja. Jabatan yang dimaksud disini adalah jenjang pendidikan dan juga pengalaman kerja secara professional. Penetapan gaji pokok berpedoman teori human capital, yang berarti pengupahan pekerja harus setara dengan proses pendidikan yang dilakoni sebelumnya, serta dan pelatihan yang dicapai.²⁰

Berdasar pada Pasal 92A Undang-Undang Ketenagakerjaan, menegaskan pemilik usaha wajib melaksanakan pemantauan upah secara terus menerus serta mencermati kemampuan yang dimiliki suatu perusahaan serta mengawasi produktivitas dari perusahaan tersebut. Mengenai aspek pengupahan, yang terdiri dari upah pokok serta tunjangan yang dilakukan secara tetap. Pembagiannya yaitu upah pokok memiliki persen minimal sebanyak 75% dari keseluruhan upah pokok serta tunjangan yang dilakukan secara tetap.

Berdasarkan hasil wawancara salah satu kepala gudang admin di Perusahaan Elora Girl Wear, upah gaji pokok yang diterima dalam 1 bulan bekerja adalah sebanyak

¹⁹ Gani, Evy Savitri, "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Syariah* 11, No. 1 (2015),h. 129.

²⁰ Wildan,Muhammad, *Op Cit.*, h. 73.

Rp.2.800.000,- (Dua Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah) tidak termasuk upah gaji posisi dan uang inventory toko (upah lembur). Sehingga total upah gaji yang diterima bersih dengan upah gaji posisi dan uang inventory toko (upah lembur) adalah sebanyak Rp.3.500.000,- (Tiga Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) per satu bulan. Akan tetapi pengupahan yang didapatkan setiap bulannya tergantung dari upah uang posisi dan uang inventory toko (uang lembur). Dari perhitungan dalam Pasal 92A menegaskan persen upah pokok minimal sebesar 75% dari total upah pokok dan tunjangan yang diberikan secara terus menerus dalam perusahaan Elora Girl Wear sudah mencukupi. Dari perhitungan diatas upah pokok yang seharusnya didapatkan yaitu sebesar Rp.2.625.000,- (Dua Juta Enam Ratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah) sedangkan gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan Elora Girl Wear kepada pekerja yang menjabat sebagai kepala gudang admin sebesar Rp.2.800.000,- (Dua Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah) maka dapat dikatakan pembagian upah dalam pelaku usaha elora girl wear sudah sangat baik dan mensejahterakan tenaga kerja karena sudah melebihi dari perhitungan 75 persen dalam pasal 92A UU No.13 Tahun 2003.

Berdasarkan Pasal 88 ayat (3) disimpulkan bahwa pelaku usaha wajib untuk mewujudkan haknya dengan pemberian upah kepada para pekerja dengan mencakup Upah minimum, Upah diluar jam kerja, Upah berhalangan hadir, upah termasuk cuti karena adanya kegiatan mendesak, serta upah cuti,tata cara pemberian upah, pengenaan pinalti dan pemotongan upah, mengenai urusan yang diperhitungkan berkaitan dengan proses pengupahan, bentuk dan skala upah, Upah pemberian uang penghargaan atas masa bakti pekerja, serta pengupahan terhadap perhitungan pajak penghasilan. ²¹Sejalan dengan hal tersebut, hasil wawancara dengan saudari Nancy selaku kepala gudang admin Elora Girl Wear mengemukakan bahwa pembagian upah gaji yang diterima hanya gaji pokok, upah kerja lembur, dan uang posisi.

Pasal 1 butir 30 UUK menyatakan bahwa upah merupakan hal yang berhak diberikan bagi tenaga kerja. Lain daripada itu, teori tentang tenaga kerja juga mengandung makna “dengan menerima upah” serta peraturan standar upah minimum (UMP, UMR). ²²Susunan mengenai Upah Minimum di Bali tahun 2023, termasuk Upah UMR Denpasar berdasarkan Keputusan Gubernur Bali Nomor 869/03-M/HK/2022: Kota Denpasar: Rp 2.994.646. Dapat dilihat bahwa pemberian upah gaji bagi tenaga kerja yang menjabat sebagai kepala gudang admin di Elora Girl Wear tidak sesuai dengan UMR kota Denpasar bahkan tidak mencapai minimum UMR kota Denpasar. Upah gaji pokok yang diterima sebanyak RP.2.800.000,-.

Perlindungan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja (Jamsostek) ditegaskan dalam Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Terkait dengan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja) memegang peranan penting sebagai penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Maksud utama terciptanya Jaminan Social Tenaga Kerja adalah untuk melindungi tenaga kerja dan keluarganya dari bermacam-macam kemungkinan, seperti pengurangan upah, hilangnya pekerjaan, penyakit akibat kerja, cacat, sakit, hari tua, kematian, dan risiko lainnya. Dengan adanya jaminan sosial bagi pekerja diharapkan dapat menciptakan kesejahteraan dan ketenangan jiwa bagi para pekerja, dan sebagai bentuk timbal baliknya, pekerja dapat bekerja secara professional dan disiplin, serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja selama bekerja.

²¹ Wildan, Muhammad, *Loc Cit.*

²² Kahfi, Ashabul, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.” *Jurnal Jurisprudentie* 3, No. 2 (2016), h. 67.

Mengacu pada ketentuan Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyatakan, pembuat lapangan pekerjaan berkewajiban untuk mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai anggota kepada BPJS secara berangsur dengan mengikuti ketentuan program jaminan sosial yang diterapkan. Diperkuat kembali pada Ayat (2) yang menyatakan, pelaku usaha berkewajiban untuk turut mendaftarkan dirinya dan tenaga kerja serta keluarganya secara komplet dan benar kepada pihak BPJS.

Dari ketentuan diatas dapat dilihat secara jelas, bahwa adanya program BPJS bagi pekerja memberikan pengaruh baik dengan menyamaratakan status dalam hubungan kerja, baik itu para buruh tetap ataupun para pekerja tetap, pekerja yang diupah per satu hari kerja, segerombol pekerja maupun para pekerja paruh waktu atau honorer sesuai dengan ketentuan perusahaan tempat ia bekerja. Penerapan pengupahan BPJS kepada tenaga kerja hanya mengacu pada upah pokok yang didapat.²³ Terkait dengan pembahasan di atas, Perusahaan Elora Girl Wear belum memberikan jaminan sosial kepada karyawannya baik berupa agunan keselamatan kecelakaan kerja, agunan meninggal dunia, pensiun, atau setidaknya agunan kesehatan.

Implementasi dari ketentuan Undang-Undang perlindungan tenaga kerja faktanya belum diterapkan sebagaimana mestinya. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa Elora Girl Wear melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkenaan dengan perlindungan bagi tenaga kerja. Sampai saat ini Elora Girl Wear belum menjalankan sistem kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada terkhusus pada sistem jam kerja. Elora Girl Wear dalam hal ini melanggar mengenai pengaturan jam kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehubungan dengan hal ini, berdasarkan Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat dikatakan bahwa Elora Girl Wear melakukan tindak pidana pelanggaran yang memiliki ketentuan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Dalam kenyataannya masih banyak terdapat perusahaan atau pelaku usaha yang tidak mentaati peraturan perUndang-Undangan Ketenagakerjaan.

IV. Kesimpulan sebagai Penutup

4. Kesimpulan

Sistem kerja yang dianut oleh Elora Girl Wear benar-benar berjalan dengan baik namun terdapat inkonsistensi atau ketidakpatuhan terhadap ketentuan mengenai ketenagakerjaan ataupun perlindungan bagi tenaga kerja. Di ranah pertanggungjawaban, seluruh tenaga kerja di Elora Girl Wear harus memiliki sifat kepemimpinan di setiap jabatan yang ia lakoni, dan dapat mencapai target perusahaan setiap bulannya. Tenaga kerja di Elora Girl Wear harus bisa memberikan arahan kepada masing-masing tenaga kerja tanpa menjatuhkan ataupun diskriminasi dan sesuai dengan tanggungjawab mereka masing-masing. Dapat berkoordinasi dengan baik dengan seluruh pekerja ataupun dengan pimpinan sekalipun. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Elora Girl Wear ternyata belum sepenuhnya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Terkait dengan jam kerja yang melebihi dari aturan UU Ketenagakerjaan yang seharusnya bekerja 7 jam dalam 6x masa bekerja atau 8 jam

²³ Wildan, Muhammad., *Op Cit.*, h. 74-75.

dalam 5x masa bekerja, tetapi perusahaan Elora Girl Wear menerapkan 8 jam dalam 6x masa bekerja. Terkait upah gaji yang kurang dari UMR kota Denpasar. Upah gaji pokok yang diberikan oleh Elora Girl Wear khususnya untuk tenaga kerja yang menjabat sebagai kepala gudang admin diberikan upah gaji sebesar Rp.2.800.000,00,- untuk gaji pokok. Sedangkan UMR kota Denpasar menetapkan gaji pokok sebesar Rp.2.994.646. Terkait dengan pemberian upah khusus bagian jaminan sosial tenaga kerja seperti contoh paling sederhana adalah Jaminan Kesehatan untuk pemeliharaan kesehatan para tenaga kerja juga belum dilaksanakan oleh pemberi kerja terhadap tenaga kerja. Masih banyak perlindungan hukum yang harus diberikan bagi tenaga kerja di perusahaan Elora Girl Wear.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Hanifah, Ida. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Medan, Pustaka Prima, 2020).
Sastrohadiwiryo Siswanto, Asrie Hadaningsih Syuhada. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* dalam Dessy Marliani Listianingsih (ed), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional* (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2019).

Jurnal

Gani, Evy Savitri. "Sistem Perlindungan Upah di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Syariah* Vol.11 No.1(2015).
Kahfi, Ashabul. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurnal Jurisprudentie* Vol.3 No.2(2016).
Khair, Otti Ilham. "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia." *Jurnal Widya Pranata Hukum* Vol.3 No.2(2021).
Nasrullah, Nursam. "Manajemen Kinerja." *Journal of Islamic Education Management* Vol.2, No.2 (2017).
Nuriskia, Centia Sabrina. Dan Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja". *Jurnal USM Law Review* 5, No. 2 (2022).
Ujang, Charda. "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurnal Wawasan Hukum* Vol.32 No.1(2015).
Wildan, Muhammad. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Vol.15 No.2 (2020).
Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, Tanti Kirana Utami. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial." *PJIH* 3 No.2 (2016).
Iva Mindhayani, Hari Purnomo. "Perbaikan Sistem Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan." *Jurnal PASTI X* No.1 (2016).
Tampangangoy, Falentino. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia." *Lex Privatum I* No.1 (2013).
Dunggio, Maryam dan Saepul Basri. "Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 16, No.2 (2019).
Kusmayanti, Nindya Kartika. "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya". *Media Mahardika* 16 No.2 (2018).

Sinaga, Niru Anita. Dan Tiberius Zaluchu." Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia". *Jurnal Univeritas Surya Darma* 6 (2017).

Pitri, Tedi. "Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Ria Busana". *Jurnal Ekonomi STIE PASIM* 9 No.2 (2020).

Peraturan Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Keputusan Gubernur Bali Nomor 869/03-M/HK/2022.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.