

Implementasi Perlindungan Hukum Upah Pekerja/Buruh Kontrak Oleh Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian Dan Perdagangan Di Kabupaten Batu Bara

Mangaraja Manurung¹, Rohela²

¹ Dosen Fakultas Hukum, Universitas Asahan

² Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Asahan

ABSTRACT

Legal protection aims to guarantee workers' rights, particularly for contract workers, regarding fair wages that should be ensured by law, including the latest regulations governing the mechanisms and procedures for employment relationships with contract workers, namely Law No. 6 of 2023 and Government Regulation No. 35 of 2021. The issue at hand is that many companies continue to neglect the rights of contract workers, with instances of discrimination occurring in various industrial sectors. Based on the research conducted, this study employs an empirical legal method by collecting primary and secondary data to analyze legal protection for contract workers in Batu Bara Regency. The findings indicate that the Batu Bara Regency Manpower Office has made maximum efforts to provide legal protection and uphold the rights of contract workers through non-litigation mechanisms. Data shows an increase in the minimum wage in North Sumatra, from IDR 2,809,915 (2024) to IDR 2,992,559 (2025), and in Batu Bara Regency from IDR 3,451,671 to IDR 3,676,000. Among 17 companies in Batu Bara Regency, there are 2,031 contract workers, with 63 cases of labor rights disputes and employment termination between 2019 and 2023 that have been resolved through mediation or negotiation. The challenges in the field indicate that, in practice, the protection of wage rights for contract workers in Batu Bara Regency has been implemented by the Manpower Office in accordance with national, provincial, and regency-level policies to ensure a decent livelihood for contract workers through supervision, preventive, and repressive measures. However, the neglect of workers' rights by certain companies remains a critical issue in guaranteeing contract workers' legal protection.

Keywords: Protection, Rights, Wages, Contract Workers, Batu Bara Regency

ABSTRAK

Perlindungan hukum bertujuan untuk menjamin hak para pekerja/buruh, khususnya bagi pekerja kontrak, terkait upah layak yang semestinya dijamin oleh Undang-Undang seperti pertauran terbaru yang mengatur mengenai mekanisme dan tata cara dalam melaksanakan hubungan kerja dengan pekerja kontrak yakni Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Permasalahan yang terjadi bahwa banyak perusahaan masih sering melakukan pengabaian hak bagi pekerja kontrak seperti diskriminasi yang terjadi di beberapa sektor industri. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan, penelitian ini menggunakan metode hukum empiris dengan pengumpulan data primer dan sekunder untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di Kabupaten Batu Bara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara telah berupaya maksimal dalam memberikan perlindungan hukum dan hak pekerja kontrak melalui mekanisme non-litigasi. Data menunjukkan peningkatan upah minimum di Sumatera Utara, dari Rp2.809.915 (2024) menjadi Rp2.992.559 (2025), serta di Kabupaten Batu Bara dari Rp3.451.671 menjadi Rp3.676.000. Dari 17 perusahaan di Kabupaten Batu Bara, terdapat 2.031 pekerja kontrak, dengan 63 kasus perselisihan hak dan PHK antara 2019–2023 yang telah

diselesaikan melalui mediasi atau perundingan. Hambatan yang terjadi di lapangan bahwa dalam pelaksanaannya perlindungan hak upah bagi pekerja/buruh kontrak di Kabupaten Batu Bara, Dinas ketenagakerjaan sudah menjalankan mekanisme perlindungan hak upah yang sesuai dengan kebijakan pemerintah pusat, daerah provinsi maupun kabupaten dalam mencapai kehidupan yang layak bagi para pekerja/buruh kontrak, melalui pengawasan, preventif dan represif, adanya beberapa perusahaan melakukan pengabaian merupakan masalah dalam menjamin hak-hak pekerja kontrak.

Kata Kunci: Perlindungan, Hak, Upah, Pekerja Kontrak, Kabupaten Batu Bara

A. PENDAHULUAN

Kewenangan Pemerintah dalam mensejahterakan rakyat sebagaimana tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa hak warga negara atas pekerjaan juga penghidupan yang layak. Sementara, Pasal 33 ayat (1) mengamanatkan bahwasanya ekonomi wajib diorganisasikan sebagai suatu usaha bersama untuk kesejahteraan bersama. Sebab itu, tindakan yang melanggar hak dasar yang dijamin oleh konstitusi juga bisa dianggap sebagai pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia. Kebutuhan-kebutuhan fisik, dan sosial bukan menjadi indikator kesejahteraan atau indikator pencapaian yang utuh, akan tetapi didukung dengan kebutuhan psikologis yang mendukung perkembangan seseorang mencapai pribadi yang optimal. Kegiatan ekonomi memberikan kepuasan terhadap kebutuhan fisik, inisiatif kesejahteraan sosial memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial, dan rasa aman, perhatian, kekaguman, dan pendidikan memberikan kepuasan terhadap kebutuhan psikologis. Dari sudut pandang ekonomi, tingkat produktivitas dan pendapatan masyarakat merupakan salah satu ukuran seberapa baik upaya “memajukan kesejahteraan umum”.¹

Undang-Undang Cipta Kerja yang dibuat oleh Presiden untuk menjamin hak-hak para pekerja secara lebih mendalam lagi. Namun, dalam Undang-undang cipta kerja dihapus peraturan *Outsourcing* di Indonesia yang sebelumnya tercantum dalam Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga telah diubah. Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 mengubah beberapa ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, salah satunya terkait dengan ketentuan pelaksanaan *outsourcing*.² Di Indonesia, jumlah pekerja kontrak semakin meningkat akhir-akhir ini. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya persaingan dalam mendapatkan pekerjaan. Meskipun jumlah pekerja terus bertambah setiap hari, namun tingkat pertumbuhan lapangan kerja yang optimal masih belum tercapai. Menerima tawaran bekerja sebagai karyawan kontrak merupakan pilihan terakhir dalam mendapatkan pekerjaan.³

Perusahaan tidak sepenuhnya menerapkan hak-hak pekerja dalam praktiknya. Faktanya, banyak perusahaan yang hanya menerapkan hak-hak normatif pekerja, namun tidak memenuhi persyaratan yang berlaku. Masyarakat, termasuk karyawan dan pemilik usaha, harus dilindungi oleh pemerintah.⁴ Pendekatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih disukai oleh banyak perusahaan ketika merekrut calon pekerja. Sebab, para pengusaha menganggap lebih

¹ Nuradi, Edi Rohaedi, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Perlindungan Pekerja Alih Daya*, (Jakarta: PT. Mandala Nasional, 2021), hlm 36-37

² Dean Fadhuroman Hafizh, Et. All, Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Lemhannas RI*, Vol. 10, No. 3, 2022, hlm 215

³ Lidia Febrianti, Et.all, Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam, *Costing: Jurnal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 5 No. 2, 2022, hlm 1759

⁴ Mangaraja Manurung, Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan Dalam Penyelsaian Perselisihan Hak Pekerja/Buruh, *Jurnal Living Law*, Vol. 14, No 1, 2022, hlm 25

efisien dan efektif. Meski UU Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan sejak UU Cipta Kerja disahkan, termasuk memberikan kompensasi atau pesangon kepada pekerja dan buruh PKWT yang kontraknya telah diputus, namun masih banyak pelaku usaha yang melanggar undang-undang tersebut.⁵

Penelitian penulis terhadap ketidakpastian perlindungan Pekerja Kontrak/PKWT di Indonesia, terdapat Beberapa poin yang menjadi permasalahan bagi pekerja kontrak yang menjadi isu perlindungan pekerja kontrak atau PKWT sebagaimana atas keberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja yang diantaranya adalah:

1. Ketidakpastian status dan keterbatasan perlindungan, tidak adanya kepastian dalam pekerjaan bagi status pekerja kontrak akan kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan pekerja tetap. Diantara hak normatif yang tidak diakomodir adalah terkait dengan tunjangan pensiun dan jaminan Kesehatan;⁶
2. Penghindaran Tanggung Jawab Perusahaan, banyak perusahaan yang menggunakan PKWT untuk menghindari kewajiban hukum seperti pembayaran pesangon. PKWT digunakan sebagai cara untuk mendapatkan fleksibilitas tenaga kerja dan mengurangi biaya Perusahaan dengan mengesampingkan kesejahteraan pekerja;⁷
3. Kesulitan dalam Perpanjangan Pembaruan Kontrak, menurut Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan turunannya, pekerja PKWT mengalami ketidakjelasan terkait jangka waktu perpanjang kontrak. Misalnya, pekerja yang tidak memenuhi kriteria tertentu tidak dapat dengan mudah berpindah ke status pekerja tetap, meskipun telah bekerja lama di Perusahaan yang sama. Perubahan ini membuat pekerja kontrak mudah untuk diselewengkan karena tidak mendapat hak-hak yang sama dengan pekerja tetap;⁸
4. Regulasi yang tidak konsisten serta dampak globalisasi, adanya perubahan regulasi yang kerap kali tidak konsisten dengan praktik lapangan menimbulkan kebingungan antara pekerja dengan Perusahaan, karena perusahaan menghadapi kompetisi global dan cenderung lebih memilih fleksibilitas melalui tenaga kerja kontrak yang bisa berujung pada ketidakadilan.⁹

Menyusul diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Pemerintah mengumumkan peraturan terbaru tentang *outsourcing* (alih daya) dari Undang-Undang Cipta Kerja tersebut lahirlah Pengaturan tentang tenaga kerja *outsourcing* yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Kontrak Waktu Kerja Tetap (PKWT), *Outsourcing*, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan ketentuan ini, pemerintah juga menggunakan istilah alih daya sebagai pengganti "*outsourcing*". Ketentuan *outsourcing* sebelumnya tertera pada Pasal 64 sampai dengan pasal 66 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebelum lahirnya Undang Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021, perusahaan harus terlebih dahulu melaporkan jenis kegiatan

⁵ Diah Puji Lestari, Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*. Vol. 3, No. 5, 2022, hlm 341

⁶ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-dan-pembaruan-pkwt-pasca-uu-cipta-kerja-lt57d76d588b24f/>, diakses pada 27 Oktober 2024

⁷ <https://www.indonesia.co/opini/perjanjian-kerja-waktu-tertentu-di-indonesia-tantangan-dan-peluang-di-era-globalisasi/>, diakses pada 27 Oktober 2024

⁸ Kinanthi Puspitaningtyas, Waluyo Waluyo, Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia, *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Vol 12, No 1, 2024, hlm 34-51

⁹ <https://www.indonesia.co/opini/perjanjian-kerja-waktu-tertentu-di-indonesia-tantangan-dan-peluang-di-era-globalisasi/>, diakses pada 27 Oktober 2024

pendukung yang akan ditawarkan kepada perusahaan yang dituju dengan mengacu pada peraturan tentang tenaga kerja, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan ke Dinas Tenaga.¹⁰

Melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, ketentuan mengenai outsourcing atau alih daya kembali ditata ulang, yang sebelumnya telah diatur dalam Pasal 64 hingga Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Aturan ini menekankan bahwa setiap sektor harus mematuhi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang memperbarui ketentuan lama dan memberikan definisi yang lebih jelas mengenai kontrak kerja tertulis. Hal ini diatur agar hak-hak tenaga kerja tetap terlindungi dan tidak terganggu oleh perubahan status perusahaan.

Berdasarkan Lokasi penelitian penulis yang ditujukan pada tenaga kerja kontrak pada Perusahaan di Kabupaten Batu Bara, terkait kejelasan, status dan perlindungan hak-hak pekerja kontrak di Kabupaten Batu Bara, kepentingan penelitian ini untuk memperjelas urgensi dari perlindungan hak-hak pekerja kontrak di Kabupaten Batu Bara sesuai dengan pengaturan terkini dan terupdate melalui peraturan-peraturan hukum positif Indonesia, khususnya pekerja kontrak di Kabupaten Batu Bara, sesuai dengan judul “Implementasi Perlindungan Hukum Upah Pekerja/Buruh Kontrak Oleh Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Batu Bara”.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan masalah yang diteliti yaitu Implementasi Perlindungan Hukum Upah Pekerja/Buruh Kontrak Oleh Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Batu Bara, maka dalam penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris. Pada penelitian hukum sosiologis atau empiris, maka yang diteliti pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan, atau terhadap masyarakat.¹¹ Jenis kajian ini juga sering disebut sebagai *law in action* atau penelitian tentang bagaimana hukum berfungsi. Salah satu pendekatan penelitian hukum yang melihat bagaimana fungsi hukum dalam masyarakat disebut penelitian hukum empiris.¹²

Lokasi penelitian yang dituju adalah Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Batu Bara dan Perusahaan-Perusahaan di Kabupaten Batu Bara. Untuk melengkapi data-data penelitian yang akurat, maka pemilihan Lokasi penelitian dilakukan sesuai daerah penelitian yaitu Kabupaten Batu Bara yang beralamat di Jl. Access Road KM. 15, Sei Suka, Kwala Indah, Batu Bara, Kabupaten Batu Bara. Informasi mendasar yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya dalam contoh ini, orang-orang yang mendukung penelitian secara langsung disebut data primer.¹³ Wawancara langsung, metode dokumentasi, observasi lapangan, dan survei merupakan sumber datanya. Untuk mengumpulkan fakta sosial untuk kajian hukum empiris, dilakukan wawancara langsung dengan metode tanya jawab langsung. Setiap pertanyaan disusun secara metodis, tepat, dan sungguh-sungguh sesuai dengan permasalahan hukum yang diangkat dalam penelitian.¹⁴

Peneliti dapat memperoleh informasi yang dapat dipercaya mengenai perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja kontrak di Kabupaten Batu Bara dengan

¹⁰ Taufika Hidayati, Lendra Faqurrowzi, Yulia Tiara Tanjung, Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Ilmiah “Advokasi”*, Vol 10 No. 02, 2022, hlm 137-138

¹¹ *Ibid*, hlm 52

¹² Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Depok: Prenadamedia Group, 2016), hlm 124

¹³ *Ibid*, hlm 12

¹⁴ Syamsul Anwar, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Pustaka Belajar; 1998), hlm 17

menggunakan metode ini. Dokumen resmi, buku, temuan penelitian yang disajikan dalam laporan, buku harian, jurnal, dan format lainnya, serta sumber lain, merupakan contoh data sekunder.¹⁵ Tahap selanjutnya adalah tahap analisis, yaitu setelah seluruh data lapangan dan dokumentasi dikumpulkan. Menganalisis data memberikan makna dan relevansi yang jelas yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah dan memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian.¹⁶

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Perlindungan Hukum Hak Upah Pekerja/Buruh Kontrak di Kabupaten Batu Bara

Hak menerima upah bagi pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar, yakni setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hak ini merupakan bentuk dan upaya perlindungan hukum terhadap pekerja. Terdapat beberapa jenis upah, yakni upah harian, upah Borongan tetap dan tidak tetap, serta pembayaran mingguan dan bulanan.¹⁷

Kebijakan hukum ketenagakerjaan tentang Upah Pekerja Kontrak sebagaimana telah dibahas diatas merupakan kebijakan yang tertera pada Undang-Undang Dasar 1945 yang menghendaki bahwa kebijakan antara pekerja/buruh dengan pengusaha perlu untuk menerapkan upah yang layak bagi pekerja/buruh sesuai dengan standar yang berlaku dan juga dibuktikan dengan adanya perjanjian kerja. Khususnya bagi pekerja kontrak hal ini sama dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, namun yang membedakannya adalah jangka waktu kerja yang telah ditetapkan oleh kebijakan Perusahaan. Khususnya di Kabupaten Batu Bara sesuai dengan kewenangan yang selaras dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta dengan peraturan pelaksanaannya, memiliki spesifikasi peraturan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, peraturan pelaksana ini dimaksudkan untuk mengatur segala hal ikhwal untuk pekerja kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan data Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1
Kebijakan Upah Minimum Provinsi Sumatera Utara dan Upah Minimum Kabupaten Batu Bara

Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara		
Tahun	UMP (Rp)	Presentase Kenaikan (%)
2024	2.809,915	3,67%
2025	2.992.559	6,5%
Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Batu Bara		
2023	3.410.034	6,85%
2024	3.451.671	1,22%
2025	3.676.000	6,5%

¹⁵Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hlm 12

¹⁶ Sulistyowati Irianto, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Metode Penelitian Hukum, Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 32 (2), 2017, hlm 1

¹⁷ Muhammad Abas dalam Hana Febrianti Pertiwi, dkk, *Pemotongan Sepihak Upah Pekerja Industri Pada Karya Yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, Vol. 8, No. 1, 2025, hlm 6

Sumber: Disnaker Sumut (<https://disnaker.sumutprov.go.id/>) dan Tabloid Polmas Poldasu (<https://tabloidpolmaspoldasu.id/>)

Kenaikan upah minimum di Sumatera Utara dan Kabupaten Batu Bara dari tahun 2024 hingga 2025 menunjukkan peningkatan. Berdasarkan data, Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Utara meningkat sebesar 6,5%, dari Rp2.809.915 pada tahun 2024 menjadi Rp2.992.559 pada tahun 2025. Demikian pula, Upah Minimum Kabupaten (UMK) Batu Bara naik dari Rp3.451.671 menjadi Rp3.676.000, juga dengan kenaikan sebesar 6,5%. Peningkatan ini mencerminkan upaya pemerintah dalam menyesuaikan kebijakan upah dengan tingkat inflasi dan kebutuhan hidup layak.

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara menyikapi peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia khususnya bagi perlindungan hukum hak-hak normatif tenaga kerja kontrak di Kabupaten batu Bara, hal ini selaras dengan penjelasan dari pihak Dinas Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “sejauh ini Peraturan Perundang-Undang yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Kontrak yang ada di Kabupaten Batu Bara sudah terlaksana sebagaimana mestinya. Meskipun ada beberapa badan Usaha/Korporasi yang masih melanggarnya akan tetapi persentasinya kecil/sedikit”.¹⁸

Perlindungan hukum ini sebagai upaya mencegah kekuasaan pengusaha yang terkadang bertindak sewenang-wenang, perlindungan hukum terlaksana bila peraturan perundangundangan ketenagakerjaan yang telah ada mengharuskan dan memaksa pengusaha agar berlaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan benar-benar dijalankan dan dilaksanakan oleh masing-masing pihak yang terlibat, dikarenakan keberlakuan hukum tidak hanya diukur dari segi yuridis saja.¹⁹ Sejalan dengan hal ini bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara dalam melindungi hak-hak normative tenaga kerja kontrak sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku menuturkan bahwa “baik dari segi regulasi maupun kewenangannya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara telah melaksanakan sesuai amanat Undang-Undang melalui Langkah-langkah diantaranya sebagai berikut:

- a. Sosialisasi
- b. Pembinaan;
- c. Mediasi bila ada perselisihan
- d. Tindakan lainnya berkoordinasi dengan pengawas ketenagakerjaan.”²⁰

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 Ayat 2 mendefinisikan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak atau adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Menurut Imam Soepomo²¹ bahwa perselisihan hak (*rechtsgechil*) adalah suatu perselisihan hukum karena adanya sifat pelanggaran dari peristiwa hukum yaitu pelanggaran atas perjanjian yang telah disepakati termasuk di dalamnya seluruh cakupan dari keseluruhan peraturan yang menjadi dasar dari hubungan kerja. Imam Soepomo menyatakan bahwa adanya ketidaksesuaian antara dasar yang dibentuk dengan kesepakatan yang

¹⁸ Responden dari Pihak Dinas Ketenagakerjaan Bapak Akhyaruddin Matondang, S.H selaku Kabid Hubungan Industrial, wawancara ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten batu Bara, pada 3 Februari 2025

¹⁹ Deviera Dika Putri Harlapan, I Made Sarjana, Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison), *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 10, No. 3, 2021, hlm 638

²⁰ Responden dari Pihak Dinas Ketenagakerjaan Bapak Akhyaruddin Matondang, S.H selaku Kabid Hubungan Industrial, wawancara ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten batu Bara, pada 3 Februari 2025

²¹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003) hlm 97

dilaksanakan mengakibatkan hubungan kerja antara satu sama lain menjadi tidak sesuai mengakibatkan perselisihan paham (perselisihan hak).²²

Untuk mengetahui secara spesifik dengan fokus pada pekerja kontrak di Kabupaten Batu Bara, dibawah ini akan dimuat jumlah total tenaga kerja kontrak yang dipekerjakan di Perusahaan-perusahaan di Kabupaten Batu Bara, sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah tenaga kerja kontrak di Kabupaten Batu Bara

Nama Perusahaan	Tahun	Jumlah tenaga Kerja
PT. Karya Prima Andalan	2024	600 Orang
PT. Kuala Cemerlang	2024	141 Orang
PT. Arya Rama Persada	2024	124 Orang
PT. Sei Balai Green Energe	2024	48 Orang
PT. Wira Tama Adhi Jaya	2024	47 Orang
PT. Genta Nusa Gemilang	2024	72 Orang
PT. Unifeco	2024	52 Orang
PT. Teras Teknik Perdana	2024	85 Orang
PT. Sumatera Sarana Sekar Sakti	2024	100 Orang
PT. Usda Seroja Jaya	2024	128 Orang
PT. Tri Karya Jaya Pratama	2024	110 Orang
PT. Petro Andalan Nusantara Dsn IV T. Permai	2024	252 Orang
PT. Pandu Graha Sentosa	2024	50 Orang
PT. Sea Ashelines	2024	45 Orang
CV. Tindo Jaya Mitra	2024	48 Orang
Wisindo	2024	15 Orang
PT. Garuda Citra Sarana	2024	46 Orang
PT. Aneka Kerajinan Rakyat	2024	68 Orang
Total		2.031 Orang

Sumber: wawancara di Disnaker Kab. Batu Bara

Jumlah tenaga kerja kontrak yang dipekerjakan di berbagai perusahaan di Kabupaten Batu Bara pada tahun 2024 mencapai total 2.031 orang. Berdasarkan data dari wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara, perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja kontrak dalam jumlah besar antara lain PT. Karya Prima Andalan dengan 600 pekerja, PT. Petro Andalan Nusantara Dsn IV T. Permai dengan 252 pekerja, serta PT. Usda Seroja Jaya yang mempekerjakan 128 pekerja. Perusahaan lainnya mempekerjakan antara 15 hingga 141 tenaga kerja kontrak, menunjukkan adanya distribusi tenaga kerja yang bervariasi antar perusahaan.

Dinas Tenaga Keraj Kabupaten Batu Bara sejauh ini sering menerima banyak pengaduan terkait dengan pelanggaran-pelanggaran hak normative tenaga kerja kontrak. Berdasarkan keterangan yang didapatkan bahwa sejauh ini pengaduan tidak terlalu banyak, tetapi ada beberapa yang paling sering pengaduannya diantaranya, sebagai berikut: (1) Terakit permasalahan upah; (2) Tentang Kesenambungan/Perpanjangan Kontrak; (3) Tentang PHK, Kesalahan Berat.²³

²² *Ibid*

²³ Responden dari Pihak Dinas Ketenagakerjaan Bapak Akhyaruddin Matondang, S.H selaku Kabid Hubungan Industrial, wawancara ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten batu Bara, pada 3 Februari 2025

Sejalan dengan hal tersebut bahwa pengaduan-pengaduan yang dilaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten batu Bara memuat jenis-jenis pelanggaran pada tenaga kerja kontrak, agar memberikan Gambaran yang jelas, disini penulis uraikan dalam sebuah tabel, berikut:

Tabel 3.3
Jenis Pelanggaran pada Tenaga Kerja Kontrak

Jenis Pengaduan/Pelanggaran yang dilaporkan	Nama Perusahaan	Cara Penyelesaian	Jangka Waktu
Perselisihan PHK	PT.KAI	Mediasi	60 hari kerja
Perselisihan Hak	DMK	Mediasi/Anjuran	60 hari kerja

Sumber: wawancara di Disnaker Kab Batu Bara

Berdasarkan data hasil wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara, terdapat beberapa jenis pelanggaran yang dilaporkan oleh tenaga kerja kontrak terkait hak-haknya. Kasus pertama adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. KAI yang diselesaikan melalui mediasi dengan jangka waktu penyelesaian selama 60 hari kerja. Kasus kedua adalah perselisihan hak yang dilaporkan oleh tenaga kerja DMK, di mana penyelesaian dilakukan melalui mediasi atau anjuran dalam jangka waktu yang sama, yakni 60 hari kerja. Data ini menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan tenaga kerja kontrak umumnya difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja melalui mekanisme mediasi, yang merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja. Namun, efektivitas mediasi sangat bergantung pada kesediaan pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan dalam waktu yang telah ditentukan.

Untuk pelaporan yang dilakukan oleh tenaga kerja kontrak pada permasalahan-permasalahan normative yang biasanya terjadi, disini penulis gambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.4
Jumlah Tenaga Kerja Kontrak yang melaporkan permasalahan ke Disnaker Kabupaten Batu Bara dalam lima tahun terakhir

Nama Perusahaan	Nama Pekerja Kontrak	Jenis Pengaduan/Pelanggaran Yang dilaporkan
FSPTSI	SDR YUSMAN DKK	Perselisihan Kepentingan
PT. PSU I	Pengurus PC FSP.PP SPSI Kab Batu Bara	Perselisihan Hak
PT. PSU II	Sdr, Renold Sembiring	Perselisihan Hak
PT. DAP	Sdr. Ahmad	Perselisihan Hak
PT.DPS	-	Perselisihan Hak
PT. EMHA	Sdr. Misdi	Perselisihan Hak
PT. Lonsum	Pengurus PC FSP.PP SPSI Kabupaten Batu Bara	Perselisihan Kepentingan
PT.PSU III	Sdr. Muh. Rasyid	Perselisihan Kepentingan
PT. Multimas Nabati Asahan	Pengurus PC FSP.PP SPSI Kabupaten Batu Bara dan Pengurus PUK FSP.PP SPSI PT. Lonsum Dolok Estate	Perselisihan Kepentingan

Sumber: Hasil wawancara di Disnaker Kab. Batu Bara

Berdasarkan data pengaduan tenaga kerja kontrak yang dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara dalam lima tahun terakhir, mayoritas pengaduan berkisar pada perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak mendominasi laporan, melibatkan beberapa perusahaan seperti PT. PSU I, PT. PSU II, PT. DAP, PT. DPS, dan PT. EMHA, serta pekerja individu seperti Sdr. Renold Sembiring dan Sdr. Ahmad. Sementara itu, beberapa kasus perselisihan kepentingan dilaporkan oleh tenaga kerja dari FSPTSI, PT. Lonsum, dan PT. Multimas Nabati Asahan. Adanya pengaduan ini menunjukkan masih tingginya potensi pelanggaran terhadap hak tenaga kerja kontrak serta perbedaan interpretasi terkait syarat-syarat kerja yang membutuhkan penanganan lebih lanjut melalui mekanisme mediasi dan pengawasan ketenagakerjaan.

Untuk sengketa yang terjadi pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Batu Bara dalam tiga tahun terakhir, kemudian akan penulis sajikan Kembali dalam tabel berikut:

Tabel 3.5
Jumlah Sengketa Ketenagakerjaan yang terjadi di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Batu Bara dalam tiga tahun terakhir

Nama Perusahaan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2023	Total Sengketa
FSPTSI	1	1	1	3
PT. PSU I	1	1	1	3
PT. PSU II	1	1	1	3
PT. DAP	1	1	1	3
PT.DPS	1	1	1	3
PT. EMHA	1	1	1	3
PT. Lonsum	1	1	1	3
PT.PSU III	1	1	1	3
PT. Multimas Nabati Asahan	1	1	1	3
PT. Sumber Mutiara Lesatari	1	1	1	3
PT. Prima Multi Terminal	1	1	1	3
PT Bakrie Sumatera Plantation	1	1	1	3
PT. Prima Tangki Indonesia	1	1	1	3
PT. Pelindo Daya Sejahtera	1	1	1	3

PT. Lonsum Dolok Estate	1	1	1	3
PT. Kereta Api Parawisata	1	1	1	3
PT. Indonesia Alumunium Alloy	1	1	1	3
PT. Gilang Wijaya	1	1	1	3
PT. P.P Lonsum Tbk Dolok Pom Lima Puluh	1	1	1	3
PT. Supra Matra Abadi	1	1	1	3
PT Sei Balai Greenenergy	1	1	1	3
Total				63 Sengketa

Sumber: Hasil wawancara di Disnaker Kab. Batu Bara

Berdasarkan data jumlah sengketa ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Batu Bara dalam tiga tahun terakhir, terlihat bahwa setiap perusahaan mengalami tiga sengketa ketenagakerjaan secara konsisten pada tahun 2019, 2020, dan 2023. Beberapa perusahaan yang terlibat dalam sengketa ini antara lain PT. PSU I, PT. DAP, PT. Lonsum, dan PT. Multimas Nabati Asahan. Total sengketa yang tercatat selama periode tersebut mencapai 63 kasus. Pola sengketa yang berulang ini menunjukkan adanya isu ketenagakerjaan yang belum terselesaikan secara tuntas dan membutuhkan perhatian lebih dari pihak perusahaan serta Dinas Tenaga Kerja dalam hal mediasi dan pengawasan terhadap hak-hak pekerja.

B. Hambatan Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Dalam Memberikan Perlindungan Hak Upah Pekerja/Buruh Kontrak di Kabupaten Batu Bara

Hambatan Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan dalam memberikan Perlindungan Hak Upah Pekerja/Buruh Kontrak di Kabupaten Batu Bara, yang menjadi hambatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara adalah hambatan terkait penyelesaian sengketa yang tidak dapat diselesaikan melalui penyelesaian tingkat pertama dimana para pihak mengajukan penyelesaian sengketa melalui pengadilan hubungan industrial. Faktor penghambat merupakan dasar yang menjadi penghalang dalam pelaksanaan suatu subjek atau objek yang akan diterapkan. Masalah faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan bekerjanya hukum menurut berbagai pendapat, seperti menurut Rahardjo bahwa yang menjadi faktor utama bagi bekerjanya hukum adalah manusia, karena hukum diciptakan dan dilaksanakan manusia.²⁴

Kemudian kurangnya pengetahuan dan kepedulian pekerja atau buruh kontrak mengenai hak dan kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi salah satu hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum yang seharusnya diterima oleh mereka. Kondisi ini sering terjadi pada perusahaan-perusahaan di

²⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm 72.

Kabupaten Batu Bara, sehingga hak-hak pekerja kontrak tidak selalu terpenuhi secara optimal.²⁵

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, terdapat beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam proses penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja kontrak guna melindungi hak upah pekerja/buruh kontrak di kabupaten batu bara:²⁶

Pengusaha di Kabupaten Batu Bara tidak mengikuti anjuran sebagaimana tertera pada Peraturan Perundang-Undangan terutama pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perlindungan pekerja kontrak mengenai hak-hak pekerja kontrak seperti Pemutusan Hubungan Kerja, sengketa terhadap pembayaran upah, pengusaha masih berpura-pura tidak mengetahui aturan tersebut. Beberapa pengusaha sengaja mengabaikan kewajiban untuk memberikan perlindungan dan pembayaran upah yang adil sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pihak pekerja kontrak dalam hal ini masih banyak yang bekerja tanpa adanya penandatanganan kontrak kerja. Hal ini karena para pekerja kontrak terpaksa menerima pekerjaan tersebut demi mendapatkan penghasilan untuk menyambung hidup dan memenuhi kebutuhan keluarga. Hal ini sering terjadi karena diakibatkan oleh posisi tawar pekerja menjadi sangat lemah Ketika menghadapi pelanggaran upah atau hak-hak normatif sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pemerintah daerah Kabupaten Batu Bara sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah pusat melalui setiap kebijakan atau instrumen ketenagakerjaan lainnya yang dibuat oleh pemerintah daerah guna untuk memenuhi kewajiban para pekerja kontrak dalam meningkatkan dan melindungi hak asasi manusia masih mengabaikan hal-hal tersebut baik dari segi pengawasan, kurangnya sumber daya manusia. Pelaksanaan kebijakan menjadi tidak maksimal karena kurangnya alokasi anggaran dan pengawasan yang efektif terhadap pelanggaran hak-hak pekerja kontrak di Kabupaten Batu Bara.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Implementasi Perlindungan Hukum Upah Pekerja/Buruh Kontrak oleh Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian, dan Perdagangan di Kabupaten Batu Bara, dapat disimpulkan bahwa upaya perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja kontrak telah berjalan dengan baik melalui mekanisme mediasi dan anjuran. Meskipun demikian, masih terdapat kendala dalam implementasi kebijakan, terutama dalam aspek pengawasan terhadap perusahaan serta penegakan hukum terhadap pelanggaran hak upah pekerja kontrak. Diperlukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas perlindungan hukum, seperti peningkatan sosialisasi ketenagakerjaan, penguatan mekanisme pengaduan, serta optimalisasi pengawasan dan penegakan hukum bagi perusahaan yang melanggar. Dengan adanya komitmen dari seluruh pemangku kepentingan, diharapkan perlindungan hak upah pekerja kontrak di Kabupaten Batu Bara dapat semakin optimal, guna menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan bagi seluruh tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

²⁵ Responden dari Pihak Dinas Ketenagakerjaan Bapak Akhyaruddin Matondang, S.H selaku Kabid Hubungan Industrial, wawancara ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten batu Bara, pada 3 Februari 2025

²⁶ Responden dari Pihak Dinas Ketenagakerjaan Bapak Akhyaruddin Matondang, S.H selaku Kabid Hubungan Industrial, wawancara ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten batu Bara, pada 3 Februari 2025

Buku

- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003
Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok: Prenadamedia Group, 2016
Nuradi, Edi Rohaedi, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Perlindungan Pekerja Alih Daya*, Jakarta: PT. Mandala Nasional, 2021
Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000
Syamsul Anwar, *Metode Penelitian*, Jakarta: Pustaka Belajar, 1998

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar 1945
Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Jurnal

- Dean Fadhurohman Hafizh, Et. All, Analissi Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Lemhannas RI*, Vol. 10, No. 3, 2022
Deviera Dika Putri Harlapan, I Made Sarjana, Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison), *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 10, No. 3, 2021
Diah Puji Lestari, Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*. Vol. 3, No. 5, 2022
Kinanthi Puspitaningtyas, Waluyo Waluuo, Politik Hukum Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Perundang-Undangan di Indonesia, *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, Vol 12, No 1, 2024
Lidia Febrianti, Et.all, Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam, *Costing: Jurnal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 5 No. 2, 2022
Mangaraja Manurung, Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan Dalam Penyelsaian Perselisihan Hak Pekerja/Buruh, *Jurnal Living Law*, Vol. 14, No 1, 2022
Muhammad Abas dalam Hana Febrianti Pertiwi, dkk, Pemotongan Sepihak Upah Pekerja Industri Pada Karya Yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, Vol. 8, No. 1, 2025
Sulistiyowati Irianto, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Metode Penelitian Hukum*, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 32 (2), 2017
Taufika Hidayati, Lendra Faqurrowzi, Yulia Tiara Tanjung, Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja, *Jurnal Ilmiah "Advokasi"*, Vol 10 No. 02, 2022

Website/Internet

- <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-perpanjangan-dan-pembaruan-pkwt-pasca-uu-cipta-kerja-lt57d76d588b24f/>
<https://www.indonesia.co/opini/perjanjian-kerja-waktu-tertentu-di-indonesia-tantangan-dan-peluang-di-era-globalisasi/>

Jurnal Serambi Hukum
Vol 18 No 02 Tahun 2025
e-ISSN: 2549-5275
p-ISSN: 1693-0819

<https://www.indomedia.co/opini/perjanjian-kerja-waktu-tertentu-di-indonesia-tantangan-dan-peluang-di-era-globalisasi/>

Hasil Wawancara

Responden dari Pihak Dinas Ketenagakerjaan Bapak Akhyaruddin Matondang, S.H selaku Kabid Hubungan Industrial, wawancara ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten batu Bara