

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
ATAS KETERLAMBATAN UPAH
OLEH PERUSAHAAN UMUM DAERAH PANCA KARYA**



**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mengikuti Ujian Komprehensif
Bidang Kajian Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**

Oleh :

**ANDRE BASTIAN HAMONGAN SINAGA
02011382025365**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
PALEMBANG**

2024

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANDRE BASTIAN H SINAGA

NIM : 02011382025365

PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM PERDATA

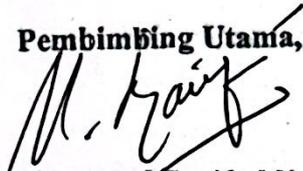
JUDUL SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS
KETERLAMBATAN PEMBERIAN UPAH OLEH PERUSAHAAN UMUM
DAERAH PANCA KARYA

Telah diuji dan lulus Sidang Ujian Komprehensif Pada Tanggal 09 November 2024
dan dinyatakan lulus memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program
Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Mengesahkan,

Pembimbing Utama,

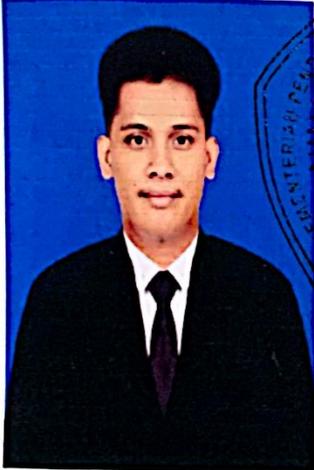

Dr. Muhammad Syaifuddin S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Kedua,


Dian Afrilia, S.H., M.H.
NIP. 198204132015042003

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya



Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum
NIP. 196606171990011001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah:

Nama : Andre Bastian Hamongan Sinaga

Nomor Induk Mahasiswa : 02011382025365

Tempat Tanggal Lahir : Palembang, 14 September 2001

Fakultas : Hukum

Strata Pendidikan : S1

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi maupun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



bang,

2024

Andre Bastian Hamongan Sinaga

NIM. 0201138202536

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hidup yang tidak dipertaruhkan tidak akan pernah dimenangkan”

- Andre Bastian Hamongan Sinaga

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk:

- 1. Kedua Orang Tuaku Tercinta**
- 2. Saudaraku Tercinta**
- 3. Keluarga Besarku**
- 4. Sahabat Seperjuanganku**
- 5. Almamater Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur mari kita haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat serta penyertaannya Penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS KETERLAMBATAN PEMBERIAN UPAH OLEH PERUSAHAAN UMUM DAERAH PANCA KARYA.**

Dalam penelitian ini Penulis tertarik untuk menyelesaikan Skripsi ini karena ingin mengetahui bagaimana perlindungan hukum dan pertanggung jawaban hukum pihak perusahaan atas keterlambatan pemberian upah terhadap karyawan. Sehingga dalam menyelesaikan penulisan ini banyak hal yang menjadi penghalang dalam proses penelitian ini, tetapi berkat Tuhan, Doa Orang Tua, dan kemauan serta kerja keras yang diiringi usaha dan doa, maka penelitian ini dapat selesai tepat pada waktunya.

Sehingga besar harapan penulis dalam penulisan skripsi ini memberikan manfaat serta terobosan-terobosan baru kepada peneliti selanjutnya dan menjadi sumber kajian yang baru agar dapat menyempurnakan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

Palembang,
Penulis,

2024

Andre Bastian Hamongan Sinaga
NIM. 02011382025365

UCAPAN TERIMA KASIH

Adapun penulis selama proses awal sampai selesainya penulisan skripsi ini tentu banyak tantangan dan hambatan yang penulis dapat dalam mengerjakannya, tetapi dengan adanya banyak bantuan dan doa yang diberikan, akhirnya pada kesempatan ini penulis ingin memberikan penuh ucapan terima kasih yang bisa penulis berikan dengan segenap hati kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, yang telah memberikan kelancaran, dan kekuatan dalam penyertaannya untuk menyelesaikan skripsi ini;
2. Kedua Orang Tua tercinta yang penulis banggakan, hormati dan cintai.
3. Bapak Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Bapak Zulhidayat, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
7. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
8. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan tanpa lelah serta memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini;

9. Alm. Bapak Ahmaturrahman, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah membimbing kripsi ini;
10. Ibu Dian Afrilia, S.H.,M.H., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah membimbing penulis sampai selesainya skripsi ini;
11. Ibu Dr. Meria Utama, S.H.,LL.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu saya dari awal proses perkuliahan sampai selesai;
12. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang;
13. Kakak Penulis, Firman P Sinaga yang tidak lupa selalu mengingatkan penulis untuk cepat menyelesaikan penulisan skripsi ini;
14. Kepada rekan-rekan Tim PLKH F11 Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
15. Kepada sahabat-sahabat penulis, Roderick Jesson, Samuel P Simanjuntak, Patrisinus, Jon Robet, Gerry Rasya, dan Prasanju yang telah memberikan semangat selama proses penyelesaian skripsi ini;

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	8
E. Ruang Lingkup Penelitian	8
F. Kerangka Teori.....	8

1. Teori Perlindungan Hukum.....	9
2. Teori Pertimbangan Hukum Hakim	12
3. Teori Perjanjian	15
4. Teori Penyelesaian Sengketa	16
G. Metode Penelitian.....	16
1. Jenis Penelitian.....	16
2. Pendekatan Penelitian.....	16
3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum	17
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	18
5. Teknik Analisis Bahan Hukum	18
6. Teknik Penarikan Kesimpulan	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
A. Tinjauan Tentang Karyawan.....	20
1. Pengertian Karyawan.....	20
2. Hak-Hak Karyawan	22
3. Kewajiban Karyawan	24
4. Fungsi dan Peranan Karyawan.....	25
B. Tinjauan Tentang Pengupahan.....	25
1. Pengertian Upah	25
2. Jenis-Jenis Pengupahan	28

3. Asas-Asas Pengupahan	30
4. Sistem Pembayaran Upah	34
C. Tinjauan Tentang Perusahaan	35
1. Pengertian Perusahaan	35
2. Bentuk Badan Usaha	36
3. Ruang Lingkup Perusahaan	37
4. Unsur-Unsur Perusahaan	38
BAB III PEMBAHASAN.....	39
A. Perlindungan Hukum atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya dalam Studi Putusan No.1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb	39
a. Kasus Posisi.....	39
b. Analisis Kasus.....	43
B. Pertanggungjawaban Hukum Pihak Perusahaan atas Keterlambatan Upah Oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya dalam Studi Putusan No.1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb	48
a. Dasar Tuntutan pertanggungjawaban Hukum Pihak Perusahaan.....	48
b. Bentuk Pertanggungjawaban Hukum Pihak Perusahaan	50
BAB IV PENUTUP	53
1. Kesimpulan.....	53
2. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA..... 55

LAMPIRAN 59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rincian Total Ganti Kerugian Pihak Perusahaan Kepada Karyawan.....	51
--	----

ABSTRAK

Skripsi ini ditulis dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS KETERLAMBATAN PEMBERIAN UPAH OLEH PERUSAHAAN UMUM DAERAH PANCA**. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis Perlindungan Hukum atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya dalam Studi Putusan No.1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb dan Untuk menganalisis Pertanggungjawaban Pihak Perusahaan atas Keterlambatan Upah Oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya dalam Studi Putusan Pengadilan Negeri Ambon No.1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb. Pada penelitian ini yaitu menggunakan penelitian hukum normatif dengan bahan kajian hukum primer, sekunder dan tersier. Serta menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami keterlambatan upah oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya adalah berupa surat perjanjian kerja dimana isi surat perjanjian tersebut ada hak dan kewajiban, hal ini tidak sepenuhnya diberikan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini sangat lemahnya isi perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak.

Kata kunci: Karyawan, Perlindungan Hukum, Perusahaan Umum Daerah Panca Karya, Upah

Dosen Pembimbing Utama,



Dr. Muhammad Syaifuddin S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

Dosen Pembimbing Kedua,



Dian Afrilla, S.H., M.H.
NIP. 198204132015042003

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum Perdata,



Dr. Muhammad Syaifuddin S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

ABSTRAK

Skripsi ini ditulis dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN ATAS KETERLAMBATAN PEMBERIAN UPAH OLEH PERUSAHAAN UMUM DAERAH PANCA KARYA**. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis Perlindungan Hukum atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya dalam Studi Putusan No.1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb dan Untuk menganalisis Pertanggungjawaban Pihak Perusahaan atas Keterlambatan Upah Oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya dalam Studi Putusan Pengadilan Negeri Ambon No.1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb. Pada penelitian ini yaitu menggunakan penelitian hukum normatif dengan bahan kajian hukum primer, sekunder dan tersier. Serta menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Bentuk perlindungan hukum terhadap karyawan yang mengalami keterlambatan upah oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya adalah berupa surat perjanjian kerja dimana isi surat perjanjian tersebut ada hak dan kewajiban, hal ini tidak sepenuhnya diberikan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini sangat lemahnya isi perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak.

Kata kunci: Karyawan, Perlindungan Hukum, Perusahaan Umum Daerah Panca Karya, Upah

Dosen Pembimbing Utama,



Dr. Muhammad Syaifuddin S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

Dosen Pembimbing Kedua,



Dian Afrilla, S.H., M.H.
NIP. 198204132015042003

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum Perdata,



Dr. Muhammad Syaifuddin S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa sekarang ini pastinya setiap manusia pasti ingin memiliki pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri maupun keluarga. Apabila manusia bekerja ia akan dihargai harkat dan martabatnya sehingga pada dasarnya semua manusia haruslah bekerja guna menunjang kehidupannya. Dalam hidup ini banyak macam kebutuhan yang diperlukan manusia. Dan setiap manusia pasti memiliki caranya sendiri untuk bekerja guna untuk bertahan hidup dan memenuhi semua kebutuhannya. Pekerjaan pada umumnya berasal dari perusahaan yang dipimpin oleh pimpinan perusahaan dan pekerja yang membantu berjalannya perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan sumber yang berharga disetiap perusahaan. Tidak ada keraguan lagi bahwa setiap perusahaan baik level nasional maupun internasional melakukan persaingan yang ketat dalam menuju kesuksesan. Maka dari itu para pimpinan perlu melakukan perhatian khusus pada semua fungsi sumber daya manusia karena sumber daya manusia ini menjadi bagian paling penting dalam berbagai bidang perusahaan yang terkait dengan pencapaian perusahaan sehingga keberlangsungan perusahaan berhasil dengan lama.¹

Setiap karyawan dalam perusahaan memiliki tanggung jawab dan pekerjaan tertentu sebagai bentuk keterlibatan karyawan dalam mencapai target

¹ Muchtar, Pengaruh Human Capital, Relational Dan Organizational Behavior Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 3. No. 2. Tahun 2016. Padang: Magister Manajemen Universitas Negeri Padang, hlm 15

dari perusahaan. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Sehingga dalam hal ini pemilik atau pemimpin perusahaan harus bisa mengarahkan karyawannya agar bisa memiliki kinerja yang baik.²

Pada masa era revolusi industry 4.0 saat ini, perusahaan akan menghadapi persaingan yang semakin ketat, perubahan dari segi teknologi, lingkungan politik dan ekonomi. Oleh karena itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk melatih karyawannya untuk mempersiapkan diri dalam menyesuaikan dengan kemampuan yang lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peran karyawan sangat penting dalam mngembangkan tujuan perusahaan sebagai mempertahankan kinerja yang efektif.³

Untuk memaksimalkan tujuan dari sebuah perusahaan dibutuhkan juga kedisiplinan dari karyawannya. Kedisiplinan karyawan dapat dilakukan melalui sebuah perjanjian yaitu perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua pihak. Perjanjian kerja seperti mana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak pekerja mengikat diri untuk bekerja pada pihak pemberi kerja.⁴

² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014, hlm 9.

³ Shahzadi. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. Vol.6, No.23, 2014, hlm 23. Bahawalpur: University of Bahawalpur

⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007, hlm 48.

Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau dari pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja atau karyawan.⁵

Pengertian perjanjian kerja dalam hubungannya menimbulkan suatu hubungan akibat dari pemberi kerja dan pekerja yang kemudian diatur dalam Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti mana telah di ubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam perjanjian tersebut timbullah sebuah ikatan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja yang memberikan aturan terhadap hak dan kewajiban. Pada intinya suatu hak dan kewajiban haruslah seimbang. Dalam hubungan kerja ini, pemberi kerja wajib melakukan hal tersebut itu yaitu hak pekerja dan sebaliknya juga pekerja mempunyai kewajiban yaitu hak dari pengusaha. Jika terjadi pelanggaran seperti wanprestasi yang dilakukan dari kedua belah pihak maka dapat melakukan proses hukum yang berlaku sesuai dengan ketentuan hukum dan sesuai dengan kontrak kerja.⁶

Pada tahun 2020, pemerintah Indonesia mengundangkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan pada tahun 2021 menerbitkan Peraturan

⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan Pertama Edisi Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, hlm 56.

⁶Bahmid. Implementasi Asas Kebebasan Bekontrak Dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan. *Jurnal Referensi Hukum*. Vol. XIII, No. 2 (Mei, 2014) Asahan: Universitas Asahan, hlm 6-7

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terkait dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu, waktu kerja dan pemutusan kontrak kerja. Sejumlah perubahan dilakukan pada Undang-Undang Cipta Kerja, antara lain penghapusan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Undang-Undang Cipta Kerja tidak lagi mengatur batasan waktu kontrak kerja yang bersifat tertentu. Karena itu pemerintah menetapkan batasan maksimal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang membebani dunia usaha dan kurang fleksibel.⁷

Setiap pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan, baik pekerja dengan kontrak kerja waktu tertentu maupun pekerja dengan kontrak kerja waktu tidak tertentu, tentunya akan menerima gaji/upah setelah memenuhi kewajibannya sebagai pekerja. Upah merupakan faktor terpenting dalam pekerjaan karena tujuan pekerja adalah menerima upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila nilai upah yang ditawarkan perusahaan dinilai tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, maka karyawan tersebut akan pekerjaan yang diusulkan.

Upah mempunyai peranan yang penting dan merupakan ciri suatu hubungan yang disebut dengan hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa upah merupakan tujuan utama karyawan dalam melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lainnya. Oleh karena itu pemerintah turut serta dalam mengatasi permasalahan pengupahan ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Perusahaan wajib membayar

⁷ Antoni Putra. Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi. *Jurnal Regulasi Indonesia*. Vol. 17. 1 (November,2020), Jakarta: Peneliti Pusat Studi Hukum, hlm 3-4

upah tetap kepada pekerjanya sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja.⁸

Upah merupakan suatu aspek yang sensitif didalam hubungan kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Karyawan melihat upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Secara psikologis upah juga dapat menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Permasalahan upah menarik dan penting untuk dikaji karena setiap pihak mempunyai kepentingan yang berbeda-beda. Upah yang diterima oleh karyawan sangat penting bagi keberlangsungan hidupnya dalam memenuhi kehidupan sehari-hari, karena itu jika diterima seseorang dapat mencapai cita-citanya, sekaligus meningkatkan taraf hidup manusia.⁹

Saat ini karyawan sering kali diabaikan dalam peran pembuatan kebijakan. Hal ini mencakup pengupahan dan kebijakan lainnya, karena sebagian karyawan masih dianggap lemah dalam pendidikan dan lemah dalam segala bidang. Selain itu, sudah sepantasnya para karyawan atau pekerja turun ke jalan untuk memperjuangkan nasibnya menyikapi perlakuan yang diterimanya selama ini.

Upaya peningkatan kesejahteraan karyawan dan keluarganya berfokus pada kemajuan usaha serta produktivitas. Kebijakan yang berhubungan dengan pengupahan harus menjamin kehidupan yang layak, bergantung pada perkembangan industri dan peluang yang ada.

⁸Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm 154

⁹Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009) hlm 73

Putusan Pengadilan Negeri Ambon No.1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb digunakan oleh peneliti dalam penelitian skripsi ini. Keputusan ini berkaitan dengan Perusahaan Umum Daerah Panca Karya, yang bergerak dalam bidang kehutanan dan unit perkayuan. dimana perusahaan tidak pernah membayar karyawannya bernama Elfrida Hehanussa dari Juni 2018 hingga Januari 2019.¹⁰. Elfrida Hehanussa, Pegawai Tetap di Perusahaan Umum Daerah Panca Karya sejak 1 Juli 1986, mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Ambon akibat keterlambatan pembayaran upah. Upaya mediasi sebelum gugatan tidak berhasil karena perusahaan menolak memenuhi hak-haknya sesuai ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan membahas secara ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul: **Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Keterlambatan Upah Oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka uraian yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya dalam Studi Putusan Pengadilan Negeri Ambon No.1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb?
2. Bagaimana Pertanggungjawaban Hukum Pihak Perusahaan atas Keterlambatan Upah Oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya dalam Studi Putusan Pengadilan Negeri Ambon No.1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb?

¹⁰Pengadilan Negeri Ambon, Putusan No.1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas yang akan dibahas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Perlindungan Hukum atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya dalam Studi Putusan Pengadilan Negeri Ambon No.1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb
2. Untuk menganalisis Pertanggungjawaban Hukum Pihak Perusahaan atas Keterlambatan Upah Oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya dalam Studi Putusan Pengadilan Negeri Ambon No.1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Skripsi ini memberikan referensi tambahan bagi penelitian mendatang yang berkaitan dengan perlindungan hukum karyawan dalam menghadapi masalah perusahaan.
 - b) Skripsi ini memberikan manfaat bagi peneliti sebagai referensi dalam mengembangkan penelitian relevan, serta menawarkan pengalaman dan ide untuk kontribusi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Karyawan, penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman mengenai perlindungan hukum bagi karyawan dalam menghadapi masalah di perusahaan.
- b) Bagi Perusahaan, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang tepat.
- c) Bagi Masyarakat, hasil penelitian ini berfungsi sebagai sumber pengetahuan baru, terutama tentang perlindungan hukum bagi karyawan di masyarakat.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membatasi ruang lingkup agar pembahasan tetap fokus pada judul dan rumusan masalah, khususnya mengenai perlindungan hukum karyawan terkait keterlambatan pembayaran upah serta pertanggungjawaban hukum.

F. Kerangka Teori

Kerangka Teori adalah suatu konsep berpikir yang tersusun rapi secara sistematis yang memiliki variabel dalam penelitian sehingga menjadi landasan yang kuat dalam suatu penelitian¹¹. Kerangka Teori digunakan penulis untuk membantu dalam menentukan arah dan tujuan dalam penelitiannya. Adapun teori-teori yang digunakan penulis untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini adalah:

¹¹Muhammad Ramdhan. *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara. 2021.hlm.

1. Teori Perlindungan Hukum

A. Pengertian Perlindungan Hukum

Teori perlindungan Hukum adalah teori yang menjelaskan aspek perlindungan hukum bagi rakyat dalam perspektif hukum pemerintahan atau hukum administrasi terutama mengenai konsep, prinsip, sarana perlindungan hukum dan bentuknya. Perlindungan hukum perspektif hukum administrasi terkait dengan jaminan bahwa hak rakyat dihormati dalam rangka pelayanan publik berkenaan “tindak pemerintahan” berdasarkan atas asas negara hukum.¹²

Perlindungan hukum mencakup upaya sadar individu dan institusi pemerintah atau swasta untuk memastikan keamanan, penguasaan, dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai hak asasi manusia, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999.

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Menurut CST Kansil, “perlindungan hukum adalah segala upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum demi memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak

¹² Dewa Gede Atmadja dan I Nyoman Putu Budiarta, *Teori-Teori Hukum*. Setara Press, Malang, 2018, hlm. 165

manapun.¹³ Dalam hal ini, preventif sebagai upaya pencegahan untuk melindungi hak-hak setiap orang sebagaimana guna untuk kesejahteraan terutama pihak-pihak yang mengalami keterlambatan upah dalam kasus Studi Putusan Pengadilan Negeri Ambon No. 1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb. Represif, termasuk juga upaya represif sebagai bentuk perlindungan hukum untuk setiap orang yang mengalami keterlambatan upah, dimana adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap orang berhak mendapatkan upah, tunjangan, sebagai salah satu bentuk reperesif.

B. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah sesuatu yang melindungi badan hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku yang penegakkannya melalui sanksi. Perlindungan hukum dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:¹⁴

1. Perlindungan hukum preventif, mengacu pada tindakan perlindungan negara dengan tujuan mencegah pelanggaran hukum. Hal ini mencakup peraturan hukum yang bertujuan untuk mencegah pelanggaran dan memberikan informasi atau pembatasan terhadap pemenuhan kewajiban.
2. Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang represif merupakan perlindungan akhir yang berupa sanksi seperti denda,

¹³C.S.T Kansil. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Penerbit Balai Pustaka Jakarta. 1989, hal 40.

¹⁴ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, 2003) hlm 15

pidana penjara, dan hukuman tambahan apabila timbul perselisihan atau terjadi pelanggaran.

Perlindungan hukum represif berkaitan dengan penyelesaian sengketa, di mana proses peradilan merupakan bagian dari penegakan hukum.

C. Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum

Suatu hal dalam merumuskan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara menjadi landasannya. Konsep perlindungan hukum bagi masyarakat di negara-negara Barat bersumber pada konsep-konsep “*Rechtstaat*” dan “*Rule Of The Law*”. Dengan menggunakan persepsi Barat sebagai kerangka pemikiran yang berdasarkan Pancasila, asas perlindungan hukum di Indonesia adalah asas pengakuan dan perlindungan harkat dan martabat manusia dengan berdasarkan Pancasila.¹⁵

Prinsip perlindungan hukum terhadap perbuatan pemerintah dan didasarkan pada konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia karena menurut sejarah dari Barat. Lahirnya konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia didasarkan pada pembatasan dan definisi kewajiban masyarakat dan pemerintah.¹⁶

Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap perbuatan negara adalah supermasi hukum. Hal ini erat kaitannya dengan pengakuan dan

¹⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. (Jakarta: Peradaban, 2007), hlm 38

¹⁶ Yassir Arafat. “Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang”. *Jurnal Rechtsens. Universitas Islam Jember*. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember 2015, hlm 34

perlindungan hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia berada digaris depan dan dapat dikaitkan dengan tujuan supermasi hukum.¹⁷

Bentuk perlindungan hukum tersebut adalah perlindungan hukum preventif yaitu tindakan untuk mencegah terjadinya perselisihan, dan perlindungan hukum represif berupa penyelesaian dari sengketa dan upaya dalam penanganan sengketa. Prinsip perlindungan hukum berlaku melindungi hak asasi manusia dengan batasan mendefinisikan tugas masyarakat dan pemerintah.

Penelitian ini menggunakan teori perlindungan hukum untuk membahas dan menganalisis perlindungan hukum.

2. Teori Pertimbangan Hukum Hakim

Pertimbangan hukum hakim merupakan salah satu aspek terpenting dalam menentukan terwujudnya nilai dari suatu putusan hakim yang mengandung keadilan (*ex aequo et bono*) dan mengandung kepastian hukum, di samping itu juga mengandung manfaat bagi para pihak yang bersangkutan.¹⁸ Pertimbangan hukum hakim perlu disikapi secara hati-hati dan cermat. Ketidaktelitian dapat mengakibatkan pembatalan putusan oleh Pengadilan Tinggi atau Mahkamah Agung.

Hakim yang mengadili kasus tersebut juga harus ada bukti-bukti yang hasilnya dapat dijadikan alat bukti untuk dipertimbangkan hakim dalam memutus perkara. Pembuktian merupakan tahapan pertanyaan yang paling penting dalam proses persidangan. Pembuktian dimaksudkan untuk mencapai kepastian bahwa

¹⁷ *Ibid.* hlm 35

¹⁸ Mukti Arto. 2004. *Praktek Perkara Perdata Pada Pengadilan Agama*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. hlm. 140.

suatu peristiwa/kejadian yang diusulkan benar-benar terjadi, sehingga diperoleh putusan hakim yang akurat dan adil.

Hakim tidak dapat mengambil keputusan sebelum jelas baginya bahwa peristiwa/kejadian itu benar-benar terjadi, yaitu dapat dibuktikan kebenarannya, sehingga tampak adanya hubungan hukum antar para pihak.

Hakim juga berperan penting dalam proses persidangan. Setiap keputusan hakim akan menjadi penentu jalannya suatu persidangan, tentu hakim harus memiliki integritas yang tinggi. Selain itu hakim juga harus wajib untuk menggali dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat sesuai dengan Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman Pasal 5 ayat (1).¹⁹

Selain itu, pada hakikatnya pertimbangan hakim hendaknya juga memuat tentang hal-hal sebagai berikut:²⁰

1. Pokok persoalan dan hal-hal yang diakui atau dalil-dalil yang tidak disangkal.
2. Adanya analisis secara yuridis terhadap putusan segala aspek menyangkut semua fakta/hal-hal yang terbukti dalam persidangan.
3. Adanya semua bagian dari petitum Penggugat harus dipertimbangkan/diadili secara satu demi satu sehingga hakim dapat menarik kesimpulan tentang terbukti/tidaknya dan dapat dikabulkan atau tidaknya tuntutan tersebut dalam amar putusan.²¹

¹⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman. Ps 5 ayat (1) LN No. 157 Tahun 2009, TLN No. 5076.

²⁰ Mukti Arto. *Op.cit.* hlm. 142

²¹ *Ibid*, hlm 142

Pertimbangan hakim akan disertakan keputusan yang baik adalah keputusan yang memenuhi tiga aspek secara seimbang, yaitu:²²

1. Kepastian Hukum

Dalam hal ini kepastian hukum merupakan hal yang disyaratkan oleh hukum, dilaksanakan dan diterapkan secara ketat kepada setiap peristiwa tertentu, tanpa penyimpangan. Kepastian hukum melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang pihak lain, yang melekat dalam upaya memulihkan ketertiban masyarakat.

2. Keadilan

Masyarakat selalu menginginkan hal tersebut dalam pelaksanaannya atau menegakkan hukum dengan memperhatikan nilai-nilai keadilan. Hukum mengikat semua orang dan bersifat umum atau tidak membandingkan keadaan atau tindakan yang dilakukan oleh manusia.

3. Manfaat

Hukum ada untuk manusia, dan juga masyarakat mengharapkan manfaat dari penerapan atau penegakkan hukum. Jangan sampai pengakan hukum dan aparat penegak hukum menimbulkan gangguan dalam kehidupan masyarakat.

Penulis memgunakan teori pertimbangan hakim ini untuk membahas dan menganalisis masalah pertimbangan hakim terhadap karyawan yang mengalami keterlambatan upah.

²² Sulardi dan Yohana Puspitasari Wardoyo. (2015). "Kepastian Hukum, Kemanfaatan, Dan Keadilan Terhadap Perkara Pidana Anak". *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol.8. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

3. Teori Perjanjian

Istilah perjanjian berasal dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst*. Pasal 1313 KUH Perdata menyebutkan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Pasal 1313 KUH Perdata menyebutkan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Menurut Pasal 1313 Kode Hukum Perdata, suatu perjanjian adalah suatu tindakan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya. Pasal ini menerangkan secara sederhana definisi perjanjian yang menggambarkan adanya dua pihak yang mengikatkan diri; namun, definisi ini tidak lengkap, tetapi jelas bahwa satu pihak mengikatkan dirinya terhadap pihak lain.²³

Perjanjian, menurut Sudikno Mertokusumo, adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang mencapai kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Maksud dari perjanjian adalah bahwa kedua pihak tersebut setuju untuk menetapkan aturan, prinsip, atau hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Salah satu tujuan dari kesepakatan adalah untuk menimbulkan akibat hukum, yaitu hak dan kewajiban. Dengan demikian, jika seseorang melanggar kesepakatan tersebut, mereka akan menerima konsekuensi hukum atau sanksi.²⁴

²³ Ahmadi Miru dan Sakka Pati, *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*, (Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2011) hlm. 63.

²⁴ Sudikno Mertokusumo, *Op. Cit.*, h. 97-98.

Ada beberapa defenisi perjanjian yang disebutkan di atas, beberapa di antaranya mendefinisikan perjanjian sebagai suatu tindakan atau peristiwa, dan yang lain mendefinisikan perjanjian sebagai hubungan hukum.

Penulis lebih setuju dengan definisi Maryati Bachtiar tentang perjanjian sebagai tindakan hukum antara dua atau lebih pihak berdasarkan kata sepakat yang bertujuan untuk memberikan hak dan kewajiban yang mengikat bagi pihak yang mengadakan perjanjian.²⁵

4. Teori Penyelesaian Sengketa

Teori penyelesaian sengketa merupakan teori yang mendalami menganalisis klasifikasi mengenai konflik yang terjadi dalam masyarakat. Salah satu faktor penyebab terjadinya sengketa dan bagaimana upaya yang dilakukan mengakhiri sengketa. Menurut Dean G Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin ada lima teori tentang penyelesaian sengketa , yaitu:

- a. Contending (bertanding), yaitu menerapkan suatu solusi yang lebih diinginkan oleh pihak atas pihak lainnya.
- b. Yielding (Mengalah), yaitu mengurangi aspirasi mereka sendiri dan bersedia menyerahkan apa yang diinginkan.
- c. Memusnahkan dari kedua belah pihak.
- d. With drawing (menarik diri), yaitu memilih untuk meninggalkan situasi yang diperebutkan, baik secara fisik maupun psikologis.
- e. In action (diam), yaitu tidak melakukan apa-apa. Dalam literatur, Teori Penyelesaian Sengketa juga disebut sebagai Teori Konflik. Dikarenakan dalam

²⁵ Maryati Bachtiar, *Buku Ajar Hukum Perikatan*, Pekanbaru : Witra Irzani, 2007 , hlm.51

kamus bahasa Indonesia, konflik merupakan pertikaian, dan perselisihan yang terjadi. terjadinya Konflik disebabkan karena perbedaan pendapat dan perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak mengenai hak dan kewajiban pada suatu permasalahan.²⁶

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, teori hukum dan beberapa pendapat para ahli.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian penulisan skripsi ini:

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Penulis dalam mengkaji penelitian ini menggunakan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan yang digunakan penulis yaitu berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap karyawan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁷

²⁶ Juwita Tarochi Boboy Boboy, Budi Santoso, and Irawati Irawati, “*Penyelesaian Sengketa Pertanahan Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G.Pruitt Dan Jeffrey Z.Rubin*,” Notarius 13, no. 2 (2020):

²⁷ Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Nusa Tenggara Barat: Mataram University Press. 2020. hlm. 56

b. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Dalam pendekatan kasus ini penulis menelaah kasus yang berhubungan dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Keterlambatan Upah Oleh Perusahaan Umum Daerah Panca Karya (studi putusan Pengadilan Negeri Ambon No. 1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb) pada penelitian ini, dimana memudahkan penulis untuk mengetahui berbagai fakta yang mendalam terhadap pertimbangan hukum hakim.

3. Sumber Bahan Hukum

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yang didapat dari bahan-bahan hukum yang terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri dari peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan bersifat mengikat. Contohnya adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Dasar 1945, dan undang-undang terkait ketenagakerjaan dan pengupahan, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan UU Nomor 13 Tahun 2003.

b. Bahan Hukum Sekunder

Hukum Sekunder mencakup literatur, jurnal, buku, hasil penelitian, dan karya ilmiah yang mendukung bahan hukum primer.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum dari suatu kumpulan dan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu dapat berupa kamus hukum.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Penelitian pengumpulan bahan hukum ini menggunakan studi pustaka dengan mengumpulkan berbagai bahan-bahan hukum yang ingin dikaji, serta menelaah dan mempelajari beberapa jurnal dan beberapa dokumen resmi institusional yang terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan, dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

5. Teknik Analisis Bahan-Bahan Hukum

Analisis Bahan Hukum yang penulis lakukan analisis data yang mengungkapkan data mengambil kebenaran yang diperoleh dari keputusan dan buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Keterlambatan Pemberian Upah.

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Penarikan Kesimpulan yang digunakan adalah hasil akhir dari penelitian yang sudah tersusun dengan arah dan tujuan penelitian serta Kesimpulan dari hasil rumusan masalah dalam pertanyaan penelitian yang dijawab secara jelas. Kesimpulan diambil dengan menggunakan metode induktif yaitu dengan cara penarikan kesimpulan secara khusus dengan berdasarkan data dan informasi yang bersifat umum.²⁸

²⁸ Agus Haryono dan Benediktus Tanujaya. Profil Kemampuan Penalaran Induktif Matematika Mahasiswa Pendidikan Matematika Unipa Ditinjau Dari Gaya Belajar, *Journal Of Honai Math*. Vol. 1, No. 2, 2018, Manokwari: FKIP Universitas Papua, hlm. 128

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul, Khakim. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Abdullah. (2014), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abdulkadir Muhammad,S.H.(2010). *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: Alfabeta.
- Ahmadi Miru dan Sakka Pati. (2011). *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW)*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Burton Richard Simatupang,(2003). *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Jakarta:Rineka Cipta.
- C.S.T Kansil. (1989). *Pengantar Ilmu Hukum danTata Hukum Indonesia*. Jakarta: Penerbit Balai Pustaka Jakarta.
- Dewa Gede Atmadja dan I Nyoman Putu Budiarta. (2018). *Teori-Teori Hukum*. Malang: Setara Press.
- Ernawan, Erni R. (2011), *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- F. X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (2006), Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Hardijan, Rusli. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. cetakan pertama edisi kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke tigabelas, Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Justine T Sirait,(2006), *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo.
- John Rawls, Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo. 2006, *Atheory Of Justice, Teori Keadilan, Dasar-dasar filsafat politik untuk mewujudkan*

kesejahteraan social dalam Negara, cetakan 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kansil dan Cristine,(1995). *Hukum Perusahaan Indonesia*,(Jakarta:PT.Pradnya Paramita.

Lalu Husni. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Maryati Bachtiar, (2007). *Buku Ajar Hukum Perikatan*, Pekanbaru : Witra Irzani

Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Nusa Tenggara Barat: Mataram University Press.1

Muhammad Ramdhan. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara. 2021.

Mukti dan Arto. (2004). *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*. Cet V Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Philipus M. Hadjon.(2007). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Jakarta: Peradaban.

Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Soedarjadi. (2009), *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Soedarjadi. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi ke tujuh, Jakarta: PT Raja Grafindo.

Wood, Ivonne. (2009), *Layanan Pelanggan : Cara Praktis, Murah, dan Inspiratif Memuaskan Pelanggan Anda*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yazid, Afandi, (2009), *Fiqih Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Logung Pustaka.

Zaeni Ashyadie, (2015), *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5076

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

Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industiral, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356

Indonesia, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573

Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6648

C. Jurnal

Agus Haryono dan Benediktus Tanujaya. (2018). "Profil Kemampuan Penalaran Induktif Matematika Mahasiswa Pendidikan Matematika Unipa Ditinjau Dari Gaya Belajar". *Journal Of Honai Math*. Vol. 1(2). Manokwari: Universitas Papua

Antoni, dan Putra. (2020). "Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi". *Jurnal Legislasi Indonesia*. Vol. 17(1). Jakarta: Peneliti Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia.

Bahmid. (2014). "Implementasi Asas Kebebasan Bekontrak Dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan". *Jurnal Referensi Hukum*. Vol. 13(2). Kisaran: Universitas Asahan.

- Juwita Tarochi Boboy Boboy, Budi Santoso, and Irawati Irawati. (2020). "Penyelesaian Sengketa Pertanahan Melalui Mediasi Berdasarkan Teori Dean G.Pruitt Dan Jeffrey Z.Rubin," *Notarius*.
- Muchtar, Ramanda dan Yuli. (2016). "Pengaruh Human Capital, Relational Dan Organizational Behavior Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 3(2). Padang: Universitas Negeri Padang.
- Nur Chanifah. (2013). "Sistem Upah (Ujrah) Yang Berkeadilan Menurut Islam, prosiding konferensi nasional ketenagakerjaan dan hubungan industrial". *Pusat pengembangan hukum ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.
- Shahzadi, Irum, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen dan Farida Khanam. (2014). "Impact of Employee Motivation on Employee Performance". *European Journal of Business and Management*, Vol.6(23). Bahawalpur: Management Sciences The Islamia Of Bahawalpur.
- Subri, Mulyadi. (2003), *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sulardi dan Yohana Puspitasari Wardoyo. (2015). "Kepastian Hukum, Kemanfaatan, Dan Keadilan Terhadap Perkara Pidana Anak". *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol.8. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Yassir Arafat. "Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang". *Jurnal Rechtsens. Universitas Islam Jember*. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember 2015, hlm 34

D. Internet

- Annisa Fianni Sisma, Menelaah 5 Macam Pendekatan dalam Penelitian Hukum, Katadata.co.id, 18 Oktober 2022, Diakses dari <https://katadata.co.id/agung/berita/634ecdc698b51/menelaah-5-macam-pendekatan-dalam-penelitian-hukum>, Pada tanggal 31 Agustus 2023, Pada Pukul 14:03 WIB
- Tim Hukum online, Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, Hukumonline.com, 30 September 2022, Diakses dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/?page=all>, Pada tanggal 27 Agustus 2023, Pukul 21:37 WIB

E. Putusan Pengadilan

Pengadilan Negeri Ambon, Putusan No. 1/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Amb