

Legal Protection of Employees' Wage Rights Under Government Regulation Number 49 Of 2025 on Wages (A Case Study Of CV. Putra Mandiri Medan)

Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Pekerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Pada CV. Putra Mandiri Medan)

Muhammad Affizul Korim ¹⁾; Dahlan ²⁾; Siti Nurhayati ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Panca Budi

Email: ¹⁾ havismhd@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Agustus 2026]

Revised [03 Oktober 2026]

Accepted [06 Oktober 2026]

KEYWORDS

Labor, Legal Protection, Right to
Wages, Workers, Wage Setting.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja merupakan salah satu bentuk jaminan negara dalam mewujudkan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha. Meskipun ketentuan mengenai pengupahan telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, implementasinya di tingkat perusahaan masih menghadapi berbagai kendala yang berpotensi memengaruhi terpenuhinya hak-hak pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan pada CV. Putra Mandiri Medan serta menganalisis upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem pengupahan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis empiris. Data diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang dilakukan melalui wawancara dengan pihak perusahaan serta pekerja, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja pada CV. Putra Mandiri Medan secara umum telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui pembayaran upah secara berkala, pemberian upah lembur, dan penerapan sistem pengupahan yang mengacu pada peraturan perundang-undangan. Namun demikian, penelitian ini menemukan beberapa kendala, yaitu keterlambatan pembayaran upah akibat proses administrasi, belum optimalnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya, serta belum tersedianya mekanisme pengaduan secara tertulis. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem administrasi pengupahan, peningkatan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja, serta penyusunan mekanisme pengaduan yang lebih efektif guna mewujudkan perlindungan hukum yang memberikan kepastian, keadilan, dan kemanfaatan bagi para pihak dalam hubungan kerja.

ABSTRACT

Legal protection of employees' wage rights is one of the state's guarantees in realizing fair, balanced, and legally certain employment relationships for both employees and employers. Although wage regulations have been stipulated in various laws and regulations, their implementation at the company level continues to face challenges that may affect the fulfillment of employees' rights. This study aims to analyze the implementation of legal protection of employees' wage rights under Government Regulation Number 49 of 2025 on Wages at CV Putra Mandiri Medan and to examine the efforts undertaken by the company to overcome the obstacles encountered in implementing its wage system. This research employs an empirical legal research method using an empirical juridical approach. The data were obtained through library research and field research conducted by interviewing the company's management and employees, and were subsequently analyzed qualitatively. The findings indicate that the implementation of legal protection of employees' wage rights at CV Putra Mandiri Medan has generally complied with the applicable legal provisions through regular wage payments, overtime compensation, and the application of a wage system based on prevailing laws and regulations. Nevertheless, several obstacles were identified, including delays in wage payments due to administrative processes, employees' limited understanding of their rights, and the absence of a written grievance mechanism. Therefore, strengthening the wage administration system, enhancing the dissemination of information regarding employees' rights, and establishing a more effective grievance mechanism are necessary to ensure legal protection that provides legal certainty, justice, and benefits for all parties in the employment relationship.

PENDAHULUAN

Pekerja merupakan salah satu unsur penting dalam pembangunan nasional karena berperan sebagai penggerak kegiatan ekonomi sekaligus subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Salah satu hak yang paling mendasar adalah hak memperoleh upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Upah tidak hanya menjadi sumber penghasilan bagi pekerja dan keluarganya, tetapi juga merupakan bentuk penghargaan atas

tenaga, waktu, dan keahlian yang diberikan kepada pemberi kerja. Oleh karena itu, negara berkewajiban memberikan perlindungan hukum agar hak atas upah dapat terpenuhi secara adil, layak, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jaminan terhadap hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak telah ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai landasan konstitusional bagi pemerintah dalam menyusun berbagai kebijakan di bidang ketenagakerjaan.

Pengaturan mengenai pengupahan kemudian diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan. Kehadiran regulasi tersebut bertujuan memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha melalui sistem pengupahan yang adil, transparan, dan sesuai dengan perkembangan kondisi ekonomi. Selain mengatur besaran dan tata cara pembayaran upah, peraturan tersebut juga menegaskan kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja, termasuk pembayaran upah secara tepat waktu, pemberian upah lembur sesuai ketentuan, serta penerapan sistem pengupahan yang memberikan kepastian hukum bagi para pihak dalam hubungan kerja.

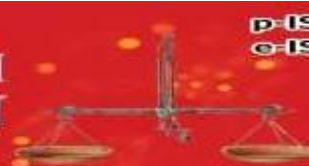
Meskipun demikian, pelaksanaan ketentuan mengenai pengupahan di tingkat perusahaan masih menghadapi berbagai kendala. Dalam praktiknya masih ditemukan keterlambatan pembayaran upah, kurangnya transparansi dalam mekanisme pengupahan, belum optimalnya pembayaran upah lembur, serta rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan peraturan perundang-undangan belum sepenuhnya menjamin terpenuhinya hak pekerja apabila tidak diikuti dengan kepatuhan pengusaha dan pengawasan yang efektif dari pemerintah. Oleh karena itu, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja perlu terus dievaluasi agar tujuan pembentukan peraturan perundang-undangan dapat tercapai secara optimal.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan pengupahan merupakan faktor penting dalam mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja. Penelitian Siti Nurhayati, Emi Wakhyuni, dan Syaiful Asmi Hasibuan menjelaskan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan pengupahan dapat mengurangi terpenuhinya hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak. Selain itu, penelitian mengenai peran Dinas Ketenagakerjaan juga menunjukkan bahwa pembinaan, pengawasan, dan sosialisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan pengupahan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya diwujudkan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan, tetapi juga melalui pelaksanaan hubungan kerja yang menjunjung prinsip keadilan, kepastian hukum, dan keseimbangan hak serta kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

CV. Putra Mandiri Medan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi memiliki kewajiban untuk melaksanakan sistem pengupahan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan. Berdasarkan hasil pra-wawancara yang dilakukan peneliti, masih ditemukan beberapa permasalahan, antara lain keterlambatan pembayaran upah pada kondisi tertentu akibat kendala administrasi, belum optimalnya transparansi dalam mekanisme pengupahan, serta belum tersedianya mekanisme pengaduan tertulis bagi pekerja apabila terjadi pelanggaran terhadap hak pengupahan. Permasalahan tersebut penting untuk dikaji guna mengetahui sejauh mana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja di perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan pada CV. Putra Mandiri Medan serta mengkaji kendala yang dihadapi beserta upaya penyelesaiannya sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan dan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berlandaskan kepastian hukum.

LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan dasar konseptual yang digunakan untuk menjelaskan dan menganalisis permasalahan dalam suatu penelitian. Teori berfungsi sebagai pedoman dalam memahami hubungan antara norma hukum dengan fakta yang ditemukan di lapangan sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam penelitian ini digunakan tiga teori utama, yaitu Teori Negara Hukum (Grand Theory), Teori Perlindungan Hukum (Middle Theory), dan Teori Keadilan (Applied Theory).



Grand Theory (Teori Negara Hukum)

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Negara Hukum (Rule of Law) yang dikemukakan oleh Friedrich Julius Stahl. Menurut Stahl, negara hukum merupakan negara yang menjamin perlindungan hak asasi manusia, penyelenggaraan pemerintahan berdasarkan hukum, pembagian kekuasaan, serta adanya peradilan yang bebas. Konsep tersebut sejalan dengan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak warga negara, termasuk hak pekerja untuk memperoleh upah yang layak sebagai bagian dari hak atas penghidupan yang layak.

Perlindungan tersebut diwujudkan melalui pembentukan berbagai peraturan di bidang ketenagakerjaan, di antaranya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan. Kehadiran regulasi tersebut menunjukkan bahwa negara tidak hanya menetapkan aturan mengenai pengupahan, tetapi juga berkewajiban memastikan pelaksanaannya sehingga tercipta kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha. Oleh karena itu, teori negara hukum digunakan sebagai dasar untuk menganalisis kewajiban negara dalam menjamin perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja melalui penerapan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Middle Theory (Teori Perlindungan Hukum)

Middle Theory dalam penelitian ini menggunakan Teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon. Menurut Hadjon, perlindungan hukum merupakan upaya yang diberikan kepada setiap subjek hukum melalui perangkat hukum untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak maupun menyelesaikan sengketa apabila pelanggaran telah terjadi. Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Dalam bidang ketenagakerjaan, perlindungan hukum preventif diwujudkan melalui pembentukan peraturan mengenai sistem pengupahan, penetapan upah minimum, kewajiban pembayaran upah dan upah lembur, serta pengawasan terhadap pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Sementara itu, perlindungan hukum represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja. Dengan demikian, teori perlindungan hukum digunakan untuk menganalisis sejauh mana pelaksanaan sistem pengupahan pada CV. Putra Mandiri Medan telah memberikan perlindungan terhadap hak upah pekerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan.

Applied Theory (Teori Keadilan)

Applied Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls. Menurut Rawls, keadilan merupakan prinsip utama dalam setiap institusi sosial yang menuntut adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban setiap pihak. Dalam hubungan kerja, prinsip tersebut diwujudkan melalui pemberian upah yang layak, tepat waktu, transparan, dan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Penerapan prinsip keadilan dalam sistem pengupahan bertujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Pekerja berhak memperoleh upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan pengusaha berkewajiban memenuhi hak tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, teori keadilan digunakan sebagai dasar untuk menilai apakah pelaksanaan sistem pengupahan pada CV. Putra Mandiri Medan telah mencerminkan keseimbangan hak dan kewajiban para pihak, sehingga mampu mewujudkan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dalam hubungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji bagaimana ketentuan hukum mengenai perlindungan hak upah pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan diterapkan dalam praktik hubungan kerja di CV. Putra Mandiri Medan. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan secara sistematis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja, kemudian menganalisis kesesuaiannya dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan dengan melakukan wawancara secara langsung kepada pimpinan perusahaan, bagian administrasi, dan pekerja di CV. Putra Mandiri Medan guna memperoleh informasi mengenai pelaksanaan sistem pengupahan serta bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menelaah bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, serta

bahan hukum sekunder yang meliputi buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan literatur lain yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan wawancara. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menghubungkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hasil analisis kemudian disusun secara sistematis untuk memberikan gambaran mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan pada CV. Putra Mandiri Medan serta menjawab rumusan masalah penelitian mengenai kendala yang dihadapi dan upaya penyelesaiannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat CV. Putra Mandiri Medan

CV. Putra Mandiri Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi dan logistik yang didirikan pada tahun 1998 di Kota Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan sebagai bentuk respons terhadap meningkatnya kebutuhan masyarakat dan pelaku usaha akan layanan pengiriman barang yang cepat, aman, dan terpercaya. Pada awal operasionalnya, perusahaan hanya melayani pengiriman barang antarkota di wilayah Pulau Sumatera. Seiring dengan meningkatnya permintaan pasar dan perkembangan dunia usaha, CV. Putra Mandiri Medan terus melakukan pengembangan usaha dengan memperluas jaringan distribusi ke berbagai daerah di Indonesia.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pelayanan melalui penambahan armada operasional, pengembangan sistem manajemen distribusi, serta penerapan teknologi pendukung berupa layanan pelacakan (tracking system) yang memudahkan pelanggan memantau proses pengiriman barang secara lebih efektif. Saat ini, perusahaan melayani berbagai jenis pengiriman melalui jalur darat, laut, dan udara dengan cakupan distribusi ke berbagai wilayah di Indonesia, termasuk salah satu rute utama yaitu Medan–Surabaya.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu, CV. Putra Mandiri Medan berupaya membangun hubungan kerja yang harmonis melalui penerapan sistem ketenagakerjaan yang mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan. Salah satu aspek yang menjadi perhatian perusahaan adalah pelaksanaan sistem pengupahan sebagai bentuk pemenuhan hak normatif pekerja sekaligus kewajiban perusahaan sebagai pemberi kerja.

Dalam praktiknya, perusahaan menerapkan sistem pengupahan berdasarkan jabatan, masa kerja, serta tanggung jawab masing-masing pekerja. Selain pemberian upah pokok, perusahaan juga memberikan upah lembur kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan melebihi jam kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Kebijakan tersebut menunjukkan adanya komitmen perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

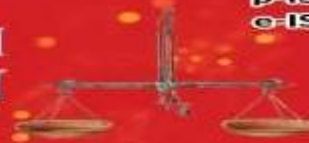
Dengan pengalaman yang telah dimiliki selama bertahun-tahun, CV. Putra Mandiri Medan terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan sekaligus memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Komitmen tersebut menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dan pekerja, sehingga pelaksanaan kegiatan usaha dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Pekerja pada CV. Putra Mandiri Medan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan

Perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja merupakan salah satu bentuk jaminan negara dalam menciptakan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha. Hak atas upah merupakan hak normatif yang wajib dipenuhi oleh setiap pemberi kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Oleh karena itu, pelaksanaan sistem pengupahan harus mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan agar tercipta hubungan industrial yang harmonis serta mampu memberikan perlindungan terhadap kepentingan para pihak.

Berdasarkan hasil penelitian di CV. Putra Mandiri Medan, pelaksanaan sistem pengupahan pada dasarnya telah mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan. Hal tersebut terlihat dari adanya pembayaran upah secara berkala sesuai dengan waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja. Pembayaran upah dilakukan setiap akhir bulan melalui transfer ke rekening masing-masing pekerja sehingga proses pembayaran menjadi lebih tertib, transparan, dan mudah dibuktikan apabila diperlukan.

Besaran upah yang diterima pekerja ditentukan berdasarkan jabatan, masa kerja, serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selain memberikan upah pokok, perusahaan juga



memberikan upah lembur kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan melebihi jam kerja normal sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Kebijakan tersebut menunjukkan adanya upaya perusahaan dalam memenuhi hak ekonomi pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan sistem pengupahan, perusahaan juga memperhatikan ketentuan mengenai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku di Kota Medan. Ketentuan mengenai upah minimum menjadi pedoman bagi perusahaan dalam menentukan besaran upah, khususnya bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Dengan demikian, sistem pengupahan tidak hanya didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga harus memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku sebagai bentuk perlindungan terhadap hak normatif pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurhayati, Emi Wakhyuni, dan Syaiful Asmi Hasibuan yang menyatakan bahwa ketentuan mengenai upah minimum merupakan instrumen perlindungan hukum yang wajib dipatuhi oleh setiap pengusaha. Pemberian upah di bawah standar minimum dapat mengurangi terpenuhinya hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang layak serta bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Meskipun secara umum pelaksanaan sistem pengupahan telah berjalan dengan baik, penelitian ini masih menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Salah satu kendala yang ditemukan adalah keterlambatan pembayaran upah selama satu sampai dua hari pada kondisi tertentu. Berdasarkan hasil wawancara, keterlambatan tersebut disebabkan oleh proses administrasi perusahaan, seperti keterlambatan pencairan dana dan proses verifikasi pembayaran yang memerlukan waktu lebih lama dari biasanya. Walaupun tidak terjadi secara terus-menerus, kondisi tersebut tetap berpotensi memengaruhi pemenuhan kebutuhan hidup pekerja yang bergantung pada penghasilan bulanan. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat pekerja yang belum memahami secara menyeluruh hak-haknya di bidang pengupahan. Sebagian pekerja hanya mengetahui jumlah upah yang diterima setiap bulan, tetapi belum memahami mekanisme perhitungan upah, ketentuan mengenai upah lembur, maupun langkah-langkah yang dapat ditempuh apabila terjadi pelanggaran terhadap hak pengupahan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak hanya diwujudkan melalui pembayaran upah, tetapi juga melalui pemberian informasi serta edukasi kepada pekerja mengenai hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Philipus M. Hadjon yang menyatakan bahwa perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran melalui pembentukan aturan dan mekanisme yang jelas. Dalam konteks penelitian ini, pembayaran upah secara berkala dan pemberian upah lembur merupakan bentuk perlindungan hukum preventif yang telah dilaksanakan oleh perusahaan. Namun demikian, perlindungan tersebut masih perlu diperkuat melalui peningkatan transparansi sistem pengupahan dan penyediaan informasi yang lebih memadai kepada pekerja mengenai hak-haknya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa mekanisme penyampaian keluhan mengenai pengupahan di CV. Putra Mandiri Medan masih dilakukan secara langsung kepada pimpinan atau bagian administrasi perusahaan. Sampai penelitian ini dilakukan, perusahaan belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) secara tertulis mengenai tata cara penyampaian dan penyelesaian pengaduan pekerja di bidang pengupahan. Walaupun komunikasi antara pekerja dan perusahaan berlangsung dengan baik, belum adanya mekanisme tertulis dapat menimbulkan ketidakpastian apabila di kemudian hari terjadi perselisihan hubungan industrial. Apabila dianalisis menggunakan Teori Keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls, pelaksanaan sistem pengupahan harus mampu menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha. Pekerja berhak memperoleh upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sedangkan pengusaha berkewajiban memenuhi hak tersebut secara tepat waktu, layak, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, keterlambatan pembayaran upah, meskipun aspek berlangsung satu hingga dua hari dan disebabkan oleh kendala administratif, tetap menjadi aspek yang perlu diperbaiki agar prinsip keadilan dalam hubungan kerja dapat terwujud secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja di CV. Putra Mandiri Medan pada prinsipnya telah berjalan dengan cukup baik dan telah mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan. Hal tersebut terlihat dari pembayaran upah secara rutin, pemberian upah lembur sesuai kebutuhan operasional perusahaan, serta pelaksanaan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja. Meskipun demikian, masih diperlukan beberapa penyempurnaan, antara lain meningkatkan ketepatan waktu pembayaran upah, memperluas sosialisasi mengenai hak-hak pekerja di bidang pengupahan, serta menyusun mekanisme pengaduan secara tertulis sebagai bentuk penguatan perlindungan hukum preventif. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja diharapkan dapat terlaksana secara lebih efektif, adil, transparan, dan memberikan kepastian hukum bagi seluruh pihak dalam hubungan kerja.

Upaya yang Dilakukan dalam Mengatasi Kendala Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Pekerja di CV. Putra Mandiri Medan

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja tidak hanya bergantung pada adanya ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga dipengaruhi oleh komitmen perusahaan dalam mengatasi berbagai kendala yang muncul selama hubungan kerja berlangsung. Upaya yang dilakukan perusahaan menjadi bagian penting dalam mewujudkan sistem pengupahan yang memberikan kepastian hukum, keadilan, serta perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai langkah perbaikan agar pelaksanaan sistem pengupahan dapat berjalan secara optimal sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Pengupahan.

Berdasarkan hasil penelitian, CV. Putra Mandiri Medan telah melakukan beberapa upaya untuk meminimalkan hambatan yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem pengupahan. Salah satu langkah yang dilakukan adalah meningkatkan koordinasi pada bagian administrasi keuangan agar proses pembayaran upah dapat dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Perusahaan berupaya melakukan persiapan pencairan dana dan penyelesaian administrasi lebih awal sehingga risiko keterlambatan pembayaran upah dapat diminimalkan. Langkah tersebut menunjukkan adanya itikad baik dari perusahaan untuk memenuhi kewajibannya sebagai pemberi kerja sekaligus menjaga kepercayaan pekerja terhadap perusahaan.

Selain melakukan pembenahan dalam aspek administrasi, perusahaan juga berupaya membangun komunikasi yang lebih terbuka dengan pekerja apabila terjadi kendala dalam proses pembayaran upah. Informasi mengenai penyebab keterlambatan pembayaran disampaikan secara langsung kepada pekerja sehingga mereka memperoleh kepastian mengenai waktu pembayaran yang akan dilakukan. Meskipun komunikasi tersebut masih dilakukan secara lisan, keterbukaan informasi mampu mengurangi kesalahpahaman dan menjaga hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

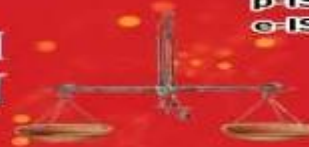
Upaya lain yang dilakukan perusahaan adalah memberikan penjelasan kepada pekerja mengenai sistem pengupahan yang berlaku di perusahaan. Penjelasan tersebut umumnya diberikan pada saat pekerja mulai bekerja maupun ketika terdapat perubahan kebijakan yang berkaitan dengan pengupahan. Namun demikian, penyampaian informasi tersebut masih bersifat lisan sehingga belum seluruh pekerja memahami secara utuh hak dan kewajibannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kegiatan sosialisasi secara berkala serta menyediakan informasi tertulis mengenai ketentuan pengupahan agar pekerja memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai hak-haknya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) secara tertulis mengenai mekanisme penyampaian dan penyelesaian pengaduan di bidang pengupahan. Selama ini, penyelesaian keluhan dilakukan melalui komunikasi langsung antara pekerja dengan pimpinan atau bagian administrasi perusahaan. Meskipun cara tersebut dinilai cukup efektif dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi, belum adanya prosedur tertulis berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum apabila di kemudian hari muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan pembuktian atau penyelesaian secara formal.

Oleh karena itu, penyusunan SOP mengenai sistem pengupahan dan mekanisme pengaduan pekerja menjadi salah satu langkah yang penting untuk diterapkan. SOP tersebut setidaknya memuat tata cara penyampaian pengaduan, pihak yang berwenang menerima dan memproses laporan, jangka waktu penyelesaian, serta mekanisme tindak lanjut terhadap setiap pengaduan yang diajukan. Dengan adanya prosedur yang jelas, penyelesaian setiap permasalahan dapat dilakukan secara lebih sistematis, transparan, dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun perusahaan.

Apabila dianalisis berdasarkan Teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, berbagai upaya yang dilakukan perusahaan merupakan bentuk perlindungan hukum preventif karena bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Perbaikan administrasi pembayaran upah, peningkatan komunikasi, pemberian sosialisasi mengenai sistem pengupahan, serta penyusunan mekanisme pengaduan merupakan langkah-langkah yang dapat memperkuat perlindungan hukum sebelum timbul perselisihan. Sementara itu, apabila terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja, perusahaan tetap berkewajiban memberikan penyelesaian melalui mekanisme yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku sebagai bentuk perlindungan hukum represif.

Ditinjau dari Teori Keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls, berbagai upaya tersebut juga mencerminkan usaha perusahaan dalam menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja. Pekerja memperoleh kepastian mengenai hak atas upah dan mekanisme penyelesaian apabila terjadi permasalahan, sedangkan perusahaan memiliki pedoman yang jelas dalam melaksanakan kewajibannya. Dengan demikian, hubungan industrial yang harmonis dapat terwujud melalui penerapan sistem pengupahan yang adil, transparan, dan memberikan kepastian hukum.



Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa CV. Putra Mandiri Medan telah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja, seperti memperbaiki sistem administrasi pembayaran upah, meningkatkan koordinasi antarbagian, membangun komunikasi yang lebih terbuka dengan pekerja, serta memberikan penjelasan mengenai sistem pengupahan yang berlaku. Meskipun demikian, perusahaan masih perlu melakukan penyempurnaan melalui penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) mengenai sistem pengupahan dan mekanisme pengaduan pekerja, peningkatan sosialisasi mengenai hak dan kewajiban pekerja, serta penguatan transparansi dalam pelaksanaan sistem pengupahan. Langkah-langkah tersebut diharapkan mampu mewujudkan perlindungan hukum yang lebih efektif serta menciptakan hubungan industrial yang memberikan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan bagi pekerja maupun pengusaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja di CV. Putra Mandiri Medan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja pada dasarnya telah berjalan dengan cukup baik. Perusahaan telah melaksanakan pembayaran upah secara berkala sesuai dengan hubungan kerja yang telah disepakati serta memberikan upah lembur kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan melebihi jam kerja normal. Pelaksanaan tersebut menunjukkan adanya upaya perusahaan dalam memenuhi kewajibannya sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja masih menghadapi beberapa kendala. Kendala tersebut meliputi keterlambatan pembayaran upah yang terjadi pada kondisi tertentu akibat proses administrasi, masih terbatasnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya dalam bidang pengupahan, serta belum tersedianya mekanisme pengaduan yang disusun secara tertulis. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum belum sepenuhnya terlaksana secara optimal, khususnya dalam aspek perlindungan hukum yang bersifat preventif.

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi berbagai kendala tersebut antara lain meningkatkan koordinasi dalam administrasi pembayaran upah, membangun komunikasi yang terbuka dengan pekerja apabila terjadi kendala, serta memberikan penjelasan mengenai sistem pengupahan yang berlaku di perusahaan. Namun demikian, upaya tersebut masih perlu didukung dengan penyusunan standar operasional prosedur (SOP) mengenai mekanisme pengaduan dan pelaksanaan sosialisasi secara berkala agar pekerja memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai hak dan kewajibannya. Dengan adanya langkah-langkah tersebut, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja diharapkan dapat berjalan secara lebih efektif, transparan, dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha.

Saran

1. Bagi CV. Putra Mandiri Medan, disarankan untuk meningkatkan efektivitas sistem administrasi pembayaran upah agar keterlambatan pembayaran dapat dihindari. Selain itu, perusahaan perlu menyusun standar operasional prosedur (SOP) mengenai mekanisme pengaduan yang mudah dipahami dan diakses oleh seluruh pekerja sebagai bentuk penguatan perlindungan hukum.
2. Bagi pekerja, diharapkan lebih aktif meningkatkan pemahaman mengenai hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja, khususnya yang berkaitan dengan sistem pengupahan. Pemahaman tersebut akan membantu pekerja dalam memperjuangkan haknya apabila terjadi pelanggaran serta mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis.
3. Bagi pemerintah, khususnya instansi yang membidangi ketenagakerjaan, diharapkan dapat meningkatkan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan pengupahan melalui kegiatan sosialisasi, edukasi, serta pengawasan secara berkala. Langkah tersebut diperlukan agar perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja dapat terlaksana secara optimal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk mengembangkan kajian mengenai perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan dengan ruang lingkup yang lebih luas, baik dari aspek pengupahan maupun hak-hak normatif pekerja lainnya, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ismaya, S. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Suluh Media.
- Juliani, Wahyuni dan Rahmawati Kusuma. "Ketentuan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Kesejahteraan Bagi Pekerja atau Buruh Menurut Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023." *Jurnal Private Law*.
- Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/840/KPTS/2025 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2026.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, Siti, Emi Wakhayuni, dan Syaiful Asmi Hasibuan. "Enforcement of Labor Wages Below the Minimum Standard Reviewed from Government Regulation (PP) Number 36 of 2021 concerning Wages and Islamic Law." *International Journal of Research and Review*, Vol. 10, No. 4, 2023, hlm. 340–349.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Permana, Yusuf Isa, Ernu Widodo, dan Muhammad Yustino Aribawa. "Perlindungan Hukum terhadap Hak Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja." *Lex Journal: Kajian Hukum dan Keadilan*.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rawls, John. *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sadi Is. M., & Sobandi. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Soekanto, S. (2015). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono, Cecillia Ayu Triwulandari, I Nyoman Putu Budiarta, dan Ni Made Puspasutari.
- Ujianti. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Minimum Menurut Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Konstruksi Hukum*.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.