

Analisis Yuridis Perlindungan Upah Dan Jam Kerja Bagi Pekerja PKWTT Di Kawasan Niaga Pasar Petisah Kota Medan: Kajian Kewajiban Pemberi Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Dan UU Cipta Kerja

**Kelvin Louis Zeigo Hutagaol¹, Hagai Brema Septanius Sembiring²,
Jeremy Tonggo Damanik³, Agusmidah⁴, Nita Nilan Sry Rezki Pulungan⁵**

^{1,2,3,4,5} Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara

e-mail: kelvinlouiszeigohutagaol@gmail.com¹, hagaibotak@gmail.com²,
jeremytonggo0203@gmail.com³, agusmidah@usu.ac.id⁴, nita.pulungan@usu.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum mengenai perlindungan upah dan jam kerja bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pelaksanaan kewajiban pemberi kerja, serta hambatan dalam penegakan perlindungan hak pekerja di Kawasan Niaga Pasar Petisah Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan sosiologis. Data diperoleh melalui wawancara langsung dengan pekerja di kawasan Pasar Petisah serta studi kepustakaan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan literatur hukum yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hak pekerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Sebagian besar usaha di kawasan tersebut termasuk kategori Usaha Mikro dan Kecil (UMK) yang memperoleh pengecualian terhadap penerapan upah minimum daerah. Namun demikian, pemberi kerja tetap wajib memenuhi hak normatif pekerja, seperti pengaturan jam kerja, waktu istirahat, dan pembayaran upah lembur. Penelitian ini juga menemukan bahwa hubungan kerja masih banyak dilakukan secara lisan tanpa perjanjian tertulis sehingga menimbulkan lemahnya kepastian hukum bagi pekerja. Selain itu, rendahnya kesadaran hukum pekerja, keterbatasan pengawasan ketenagakerjaan, serta posisi tawar pekerja yang lemah menjadi hambatan utama dalam penegakan hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan, edukasi hukum, dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan guna mewujudkan perlindungan hukum yang lebih efektif dan berkeadilan bagi pekerja PKWTT.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, PKWTT, Upah, Jam Kerja, UMK

Abstract

This study aims to analyze the legal regulations concerning wage protection and working hours for workers under Permanent Employment Agreements (PKWTT), the implementation of employers' obligations, and the obstacles in enforcing workers' rights protection in the Pasar Petisah Commercial Area, Medan City. This research employs an empirical juridical method using statutory and sociological approaches. Data were obtained through direct interviews with workers in the Pasar Petisah area and literature studies on labor regulations and relevant legal references. The findings reveal that workers' rights protection has been regulated under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. Most businesses in the area are categorized as Micro and Small Enterprises (MSEs), which are exempt from the obligation to implement regional minimum wages. However, employers are still required to fulfill workers' normative rights, including proper working hours, rest periods, and overtime wages. The study also found that employment relationships are still largely conducted orally without written agreements, resulting in weak legal certainty for workers. In addition, low legal awareness among workers, limited labor supervision, and the weak bargaining position of workers remain major obstacles in enforcing labor rights. Therefore, stronger supervision, legal education, and compliance with labor regulations are necessary to create more effective and equitable legal protection for PKWTT workers.

Keywords : Legal Protection, Permanent Employment Agreement (PKWTT), Wage, Working Hours, MSEs.

LATAR BELAKANG

Permasalahan dari masa kemasa hukum perburuhan yakni sulitnya mewujudkan rasa keadilan dan memberikan jaminan kepastian hukum bagi pihak-pihak yang berkepentingan atau terlibat, sehingga rasa ketidakadilan masi dirasakan hingga masa kini. Keadaan ini menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan sering kali menempatkan konsep keadilan dalam situasi yang tidak pasti. Keadilan sebagai suatu konsep bahasa kerap dipengaruhi oleh kepentingan tertentu, sehingga makna keadilan sebagai *signifier* semakin menjauh dari realitas yang hendak digambarkan oleh *signified* (Permana, 2022), Setiap orang bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup, tujuannya memperoleh upah dan kehidupan yang layak Sebagaimana telah ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan serta kehidupan yang layak. Kemudian, Pasal 28D (1) dan (2) UUD 1945 menjamin perlindungan hukum, jaminan kepastian hukum yang berkeadilan, serta persamaan kedudukan di hadapan hukum. serta hak untuk memperoleh pekerjaan dan memperoleh hak untuk memperoleh upah atau kompensasi yang layak dalam hubungan kerja. (Kembaren & Sari, 2024).

Hakikatnya suatu pekerjaan memiliki peranan yang sangat penting pada kehidupan makhluk sosial dimana demi mendapatkan pendapatan yang layak demi mewujudkan

kehidupan sosial yang sejahtera dan tentram. Pada hukum ketenagakerjaan suatu pekerjaan harus memuat kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang dalam hal ini timbulah hak dan tanggung jawab bagi kedua belah pihak. Salah satu jenis hubungan kerja yang biasa ditemukan di Indonesia adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang berarti hubungan kerja yang bersifat permanen tanpa durasi yang ditentukan. Pada prakteknya PKWTT seharusnya mendapatkan kepastian dalam pekerjaan, perlindungan terhadap gaji, dan pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

PKWTT harus memperoleh jaminan kerja yang lebih pasti, seperti jaminan perlindungan terhadap terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). secara sepihak, hak untuk memperoleh tunjangan, serta hak untuk memperoleh kompensasi atau uang pesangon akibat pemutusan hubungan kerja apabila terjadi PHK. Dengan demikian, PKWTT memberikan tingkat jaminan dan perlindungan hubungan kerja yang lebih baik terhadap pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Putra et al., 2025). Dalam perspektif dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja dimaknai sebagai hubungan yang bersifat subordinatif, di mana pekerja memberikan tenaga, pikiran, dan waktunya di bawah perintah serta pengawasan pengusaha. Kondisi tersebut sering menimbulkan ketidakseimbangan kedudukan di antara pekerja dan pengusaha, sehingga diperlukan aturan yang mampu memberikan jaminan dan perlindungan jaminan hukum bagi kedua belah pihak. Dengan demikian, Pasal 1 angka 14 Undang-Undang di bidang Ketenagakerjaan, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. menetapkan kesepakatan kerja sebagai dasar utama dalam hubungan kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban setiap pihak secara mengikat. Dengan dibuatnya perjanjian kerja, hubungan yang melibatkan pekerja dan pengusaha memperoleh landasan ketentuan hukum yang jelas serta menciptakan hubungan timbal balik yang harus dipatuhi bersama (Pratama et al., 2026.).

Siti Hajati menyatakan Upah merupakan bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan. Upah dapat diberikan dalam bentuk uang maupun dalam bentuk lain selain uang (*in natura*). Pemberian upah dapat ditinjau dari besaran nominal yang secara nyata diterima oleh pekerja maupun dari nilai riil atau manfaat upah tersebut dalam memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan hidup, dikenal adanya istilah upah minimum, yaitu standar upah yang umumnya ditetapkan oleh pemerintah sebagai acuan untuk memastikan manfaat upah dalam memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Dalam UUK juga secara tegas mengatur berbagai aspek dalam ketenagakerjaan, meliputi sistem pengupahan sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja. Ketentuan tersebut mencakup pengaturan upah minimum yang ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi maupun pada wilayah kabupaten/kota yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak pekerja. Sistem pemberian upah berfungsi sebagai bentuk mekanisme pemberian upah yang didasarkan pada hasil pekerjaan, waktu pekerjaan, masa kerja, serta kebutuhan hidup pekerja. Meskipun demikian, bentuk dan penerapan sistem upah dapat berbeda-beda karena upah pada dasarnya merupakan imbalan atas tenaga dan jasa yang telah diberikan pekerja, yang umumnya diwujudkan dalam bentuk uang (Wulandari, 2022.).

Pasar Petisah merupakan salah satu pusat perdagangan tradisional terbesar di Kota Medan yang memiliki peranan penting dalam menunjang aktivitas ekonomi masyarakat serta

menjaga stabilitas perekonomian daerah. Kehadiran pasar ini bukan hanya menjadi lokasi kegiatan jual beli, tetapi juga menjadi sumber mata pencaharian bagi ribuan pedagang dan pekerja yang bergantung pada aktivitas perdagangan sehari-hari. Tingginya aktivitas ekonomi di Pasar Petisah menunjukkan bahwa pasar tradisional masih memiliki posisi strategis di tengah perkembangan pusat perbelanjaan modern. Kompleksitas operasional Pasar Petisah dapat dilihat dari besarnya jumlah ruang usaha yang tersedia dan digunakan oleh para pedagang. Berdasarkan data lapangan, terdapat sekitar 12.284 kios yang masih beroperasi aktif sebagai sumber data penelitian ini dan sering dijadikan acuan guna menggambarkan skala keseluruhan Pasar Petisah sebagai salah satu pasar tradisional di Medan, baik pada Pasar Petisah tahap pertama maupun tahap kedua yang pengelolaannya berada di bawah Perusahaan Umum Daerah (PUD) Pasar Medan bersama pihak yang terlibat lainnya. Akan tetapi demikian, perlu diketahui bahwa Pasar Petisah terdiri atas beberapa bagian dan zona perdagangan yang berbeda, sehingga jumlah kios aktif yang terisi tidak selalu mencerminkan kapasitas total kios yang tersedia secara keseluruhan (Damanik et al., 2026). Kondisi tersebut menunjukkan adanya dinamika penggunaan ruang usaha yang dipengaruhi oleh tingkat aktivitas perdagangan, kondisi ekonomi, serta minat pedagang dalam menjalankan usahanya di Pasar Petisah.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pekerja di Kawasan Niaga Pasar Petisah Kota Medan, ditemukan bahwa terdapat pekerja yang telah menjalani hubungan kerja yang berlangsung dalam periode waktu yang cukup panjang pada berbagai bidang usaha. Informan berinisial E yang bekerja di toko pakaian telah bekerja selama hampir 3 tahun, informan M dan T yang bekerja di toko kue telah bekerja sekitar 3 tahun, informan berinisial TF yang bekerja di toko pakaian telah bekerja selama 9 tahun, serta informan berinisial J yang bekerja di toko sepatu telah memiliki masa kerja selama 15 tahun. Lamanya masa kerja para informan tersebut menunjukkan adanya hubungan kerja yang berlangsung secara terus-menerus serta mengindikasikan adanya karakteristik hubungan kerja yang berujung pada PKWTT. Keadaan tersebut menjadi hal yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, khususnya terkait pelaksanaan kewajiban pemberi kerja dalam memenuhi hak pekerja atas upah serta pengaturan waktu kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, masih ditemukan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum ketenagakerjaan dengan pelaksanaannya di lapangan, khususnya terkait perlindungan upah dan pengaturan jam kerja bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Kawasan Niaga Pasar Petisah Kota Medan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hak pekerja belum sepenuhnya terlaksana secara optimal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaturan hukum perlindungan upah dan jam kerja bagi pekerja PKWTT berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, menganalisis pelaksanaan kewajiban pemberi kerja dalam pemenuhan hak atas upah dan pengaturan jam kerja bagi pekerja PKWTT di Kawasan Niaga Pasar Petisah Kota Medan, serta mengkaji hambatan dan upaya hukum dalam penegakan perlindungan hak pekerja terkait upah dan jam kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris (yuridis empiris), yaitu penelitian yang berfokus pada kajian penerapan hukum dalam praktik kehidupan masyarakat. Penelitian hukum empiris dilakukan untuk menilai kesesuaian antara ketentuan hukum yang berlaku dengan implementasinya di lapangan. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis dan faktual mengenai pelaksanaan kewajiban pemberi kerja dalam pemenuhan hak atas upah serta pengaturan jam kerja bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di Kawasan Niaga Pasar Petisah Kota Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan sosiologis (sociological approach), yang digunakan untuk mengkaji ketentuan hukum sekaligus melihat pelaksanaannya dalam praktik. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan pekerja serta pihak-pihak terkait di Kawasan Niaga Pasar Petisah Kota Medan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan wawancara, kemudian data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan cara menguraikan serta menghubungkan hasil penelitian dengan peraturan perundang-undangan dan teori-teori hukum yang relevan, guna memperoleh kesimpulan terhadap permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana Pengaturan Hukum Perlindungan Upah Dan Jam Kerja Bagi Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja?

Perlindungan terhadap pekerja PKWTT mencakup dua aspek krusial, yaitu perlindungan upah dan perlindungan jam kerja. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Pasal 1 angka 30 (UUK). Hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UUCK) yang kemudian ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa perubahan signifikan dalam lanskap hukum ketenagakerjaan Indonesia, termasuk dalam hal pengaturan upah dan jam kerja bagi pekerja PKWTT. Perubahan-perubahan tersebut menimbulkan diskursus akademik dan praktis mengenai sejauh mana perlindungan bagi pekerja tetap terjamin dalam rezim hukum yang baru.

Di dalam bukunya Agusmidah mendefinisikan PKWTT sebagai suatu perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Pekerja yang terikat dalam PKWTT disebut sebagai karyawan tetap yang mempunyai kedudukan hukum lebih kuat dibandingkan pekerja kontrak (Agusmidah, 2010). PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Apabila PKWTT dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan Pasal 57 ayat (2) (UUK). Ketentuan ini memberikan

kepastian hukum bagi pekerja bahwa status hubungan kerja mereka diakui secara formal oleh pengusaha.

1. Pengaturan Upah Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 (UUK)

Pasal 88 ayat 1 (UUK) secara tegas menjamin bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Guna merealisasikan hak tersebut, pemerintah merumuskan berbagai kebijakan di bidang pengupahan yang bertujuan memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh, yang mencakup aspek-aspek Penetapan upah minimum sebagai jaring pengaman, Pembayaran upah atas pelaksanaan kerja lembur, Upah yang tetap diberikan ketika pekerja tidak masuk kerja akibat halangan tertentu, Upah bagi pekerja yang tidak hadir karena menjalankan kegiatan di luar lingkup pekerjaannya, Upah yang diberikan selama pekerja menjalankan hak istirahatnya, Ketentuan mengenai bentuk dan mekanisme pembayaran upah, Aturan terkait pengenaan denda maupun pemotongan upah, Komponen-komponen yang dapat diperhitungkan sebagai bagian dari upah, Penyusunan struktur dan skala upah yang adil dan proporsional, penetapan upah sebagai dasar perhitungan pesangon, Penggunaan upah sebagai acuan dalam penghitungan pajak penghasilan.

Selanjutnya, Pasal 89 (UUK) mengatur bahwa upah minimum dibagi menjadi dua kategori, yaitu: Upah minimum yang ditetapkan berdasarkan cakupan wilayah, baik pada tingkat provinsi maupun kabupaten atau kota, dan Upah minimum yang ditentukan berdasarkan sektor industri tertentu dalam suatu wilayah provinsi atau kabupaten atau kota, sebagaimana diatur dalam Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penetapan upah minimum tersebut diarahkan untuk mendorong terpenuhinya standar kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja, dengan tetap mempertimbangkan tingkat produktivitas tenaga kerja serta kondisi pertumbuhan ekonomi yang sedang berlangsung.

Pasal 90 ayat (1) (UUK) melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Bagi pekerja PKWTT, ketentuan ini memberikan jaminan bahwa mereka tidak akan menerima upah di bawah standar minimum yang ditetapkan pemerintah. Pasal 94 (UUK) mengatur bahwa dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Apabila pengusaha terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93, pengusaha wajib membayar denda dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh sesuai ketentuan Pasal 95 ayat 1 (UUK). Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah melalui Keputusan Presiden sebagaimana diperintahkan Pasal 97 (UUK)

2. Pengaturan Upah Berdasarkan UUCK

UUCK, melakukan perubahan mendasar terhadap sistem pengupahan nasional. Setelah Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat, pemerintah kemudian menerbitkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perpu CK menjadi undang-undang (Mahkamah

Konstitusi Republik Indonesia, Putusan Nomor 91/Puu-Xviii/2020, 25 November 2021) .Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021) yang diterbitkan sebagai turunan UUCK menetapkan bahwa kebijakan pengupahan nasional diarahkan pada pencapaian pengupahan yang berkeadilan melalui:

- a. Upah Minimum;
- b. Struktur Serta Skala Pengupahan;
- c. Upah Di Luar Hubungan Kerja;
- d. Upah Yang Bersifat Non Diskriminatif

Perubahan yang signifikan dalam PP 36/2021 adalah dihapuskannya upah minimum sektoral (UMS) serta diberlakukannya pengaturan baru mengenai formula kenaikan upah minimum. Upah Minimum Provinsi (UMP) ditetapkan dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, yang mencakup variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi, serta indeks tertentu. Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) peraturan tersebut menggunakan formula yang lebih terukur secara ekonomi.

Khusus bagi pekerja dengan status PKWTT, pengusaha berkewajiban untuk menyusun struktur dan skala upah yang mempertimbangkan berbagai faktor, di antaranya tingkatan golongan, posisi jabatan, lama masa kerja, latar belakang pendidikan, serta kompetensi yang dimiliki oleh pekerja. Lebih lanjut, sebagaimana diatur dalam Pasal 26 PP 36/2021, pengusaha juga diwajibkan untuk melakukan evaluasi dan peninjauan terhadap besaran upah secara rutin dan periodik dengan mengacu pada kondisi finansial perusahaan serta tingkat produktivitas yang dicapai. Adapun bagi pengusaha yang terbukti melanggar ketentuan terkait pembayaran upah, akan dikenakan sanksi administratif secara bertahap sebagaimana tercantum dalam Pasal 54 ayat (1) PP 36/2021, yang meliputi: Pemberian teguran secara tertulis, Pembatasan terhadap aktivitas atau kegiatan usaha, Penghentian sementara atas sebagian maupun keseluruhan operasional alat produksi, dan Pembekuan seluruh kegiatan usaha yang dijalankan oleh pengusaha yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan langsung dengan para karyawan toko di kawasan Pasar Petisah, Medan, ditemukan sebuah realitas empiris mengenai ketidaksesuaian pemenuhan hak ketenagakerjaan. Data di lapangan menunjukkan bahwa upah yang diterima oleh para pekerja tersebut masih jauh dari kata layak dan belum memenuhi standar Upah Minimum Kota (UMK) Medan sebagaimana yang telah diamanatkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dari penuturan para karyawan, mayoritas dari mereka hanya menerima upah bulanan berkisar antara Rp2.000.000 hingga Rp3.000.000. Angka ini tentu timpang jika disandingkan dengan ketetapan resmi UMK Kota Medan yang berada di angka Rp4.335.198. Memang benar bahwa pada momen-momen tertentu, seperti hari besar keagamaan, para pekerja ini mendapatkan kompensasi tambahan berupa tunjangan hari raya (THR) atau bonus musiman. Namun, jika diakumulasikan secara berkala, bentuk tunjangan tersebut tidak mampu menutupi defisit pendapatan bulanan mereka. Dengan demikian, pemenuhan hak upah pokok mereka secara yuridis maupun ekonomis dinilai masih berada di bawah garis standar minimum kota yang berlaku. Realitas empiris ini terjadi bukan tanpa alasan, melainkan dipicu oleh beberapa faktor struktural yang saling berkelindan. Jika ditinjau dari skala usahanya, mayoritas gerai dan toko di kawasan Pasar Petisah masuk ke dalam

kategori Usaha Mikro dan Kecil (UMK) atau sektor informal. Secara yuridis, pasca-berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023), pemerintah memang memberikan pengecualian bagi pelaku usaha mikro dan kecil, di mana upah pekerja pada sektor ini tidak diwajibkan mengikuti standar UMK, melainkan didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dengan batas minimal persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat.

Namun, secara ekonomis dan praktis, ketimpangan ini tetap langgeng akibat lemahnya daya tawar para pekerja. Tingginya angka pencari kerja di Kota Medan yang tidak sebanding dengan ketersediaan lapangan kerja formal memaksa para buruh toko ini menerima sistem pengupahan "yang penting kerja" demi menyambung hidup. Di sisi lain, dari sudut pandang pelaku usaha kecil di Pasar Petisah, keterbatasan permodalan, fluktuasi omzet harian yang tidak menentu, serta tingginya biaya operasional sewa tempat dan retribusi membuat mereka tidak memiliki kapasitas finansial yang cukup untuk menyamai standar UMK formal. Kombinasi antara pengecualian regulasi untuk UMKM, keterbatasan kemampuan ekonomi pemberi kerja, dan lemahnya posisi tawar pekerja inilah yang menjadi alasan utama mengapa upah layak sesuai UMK Medan sulit terealisasi di sektor tersebut.

3. Perlindungan Jam Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003

Berdasarkan Pasal 77 ayat 1 (UUK), setiap pengusaha diwajibkan untuk mematuhi dan menerapkan aturan mengenai batas waktu kerja. Aturan tersebut mengatur dua skema waktu kerja, yaitu: Sebanyak 7 jam per hari dengan total 40 jam per minggu, yang berlaku bagi pekerja dengan sistem 6 hari kerja dalam seminggu; atau Sebanyak 8 jam per hari dengan total 40 jam per minggu, yang diberlakukan bagi pekerja dengan sistem 5 hari kerja dalam seminggu. Namun demikian, perlu dicatat bahwa ketentuan batas waktu kerja tersebut tidak bersifat mutlak dan tidak berlaku secara menyeluruh, karena terdapat pengecualian bagi sektor usaha atau jenis pekerjaan tertentu yang memiliki karakteristik khusus sehingga diatur secara berbeda.

Apabila seorang pengusaha mempekerjakan pekerja atau buruh melampaui batas waktu kerja normal sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 77, maka terdapat sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi, yakni:

- a. Pelaksanaan kerja lembur harus didasari oleh kesepakatan atau persetujuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan; dan
- b. Durasi kerja lembur dibatasi maksimal 3 jam dalam sehari dan tidak boleh melebihi 14 jam dalam satu minggu.

Selain itu, setiap pengusaha yang memberlakukan kerja lembur kepada pekerja atau buruhnya memiliki kewajiban untuk memberikan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 78 ayat 2 (UUK)

Ketentuan pembayaran upah lembur ini bersifat imperatif sehingga tidak dapat dikesampingkan melalui perjanjian. Setiap pengusaha berkewajiban memberikan hak istirahat dan cuti kepada seluruh pekerja atau buruhnya. Hak tersebut mencakup beberapa bentuk, yaitu:

- a. Jeda istirahat di sela-sela jam kerja minimal 30 menit yang wajib diberikan setelah pekerja menjalani kerja terus-menerus selama 4 jam, dan durasi jeda ini tidak dihitung sebagai bagian dari jam kerja
- b. Hari libur mingguan sebanyak 1 hari apabila pekerja menjalani sistem 6 hari kerja per minggu, atau sebanyak 2 hari apabila menjalani sistem 5 hari kerja per minggu
- c. Cuti tahunan dengan durasi paling sedikit 12 hari kerja, yang dapat diambil setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan genap bekerja selama 12 bulan berturut-turut
- d. Cuti panjang dengan durasi minimal 2 bulan yang diberikan secara bertahap masing-masing 1 bulan pada tahun ketujuh dan kedelapan masa kerja, khusus bagi pekerja atau buruh yang telah mengabdikan selama 6 tahun penuh secara berkesinambungan di perusahaan yang sama.

Berdasarkan Pasal 80 (UUK), pihak pengusaha mempunyai kewajiban untuk menyediakan waktu dan fasilitas yang memadai bagi pekerja/buruh guna menunaikan ibadah sesuai dengan tuntunan agama masing-masing.

4. Perlindungan Jam Kerja Berdasarkan UU Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT (PP 35/2021), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK merupakan regulasi turunan UU Cipta Kerja yang mengatur secara lebih detail mengenai waktu kerja. Dalam kaitannya dengan PKWTT, Pasal 5 PP ini mempertegas bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak dibatasi oleh suatu jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu (Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 5). Salah satu perubahan penting yang dibawa UU Cipta Kerja adalah perluasan fleksibilitas pengaturan waktu kerja. Pasal 8 ayat (1) PP 35/2021 mengatur bahwa untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu, pengaturan waktu kerja dapat menyimpang dari ketentuan umum dengan syarat ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 8). Pasal 9 PP 35/2021 memperkenalkan konsep waktu kerja fleksibel (*flexible working arrangement*) yang memungkinkan pekerja bekerja di luar kantor atau dengan pengaturan waktu yang berbeda dari ketentuan standar. Hal ini relevan bagi pekerja PKWTT yang bekerja di sektor jasa, teknologi informasi, dan sektor lain yang memungkinkan penerapan model kerja jarak jauh.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan melalui wawancara yang dilakukan terhadap para karyawan di Pasar Petisah Medan, diperoleh data terkait implementasi waktu kerja sehari-hari. Para karyawan menjelaskan bahwa aktivitas kerja mereka dimulai pada pukul 09.30 WIB dan berakhir pada pukul 18.00 WIB. Di antara rentang waktu operasional tersebut, para pekerja diberikan hak beristirahat selama 1 (satu) jam yang pemanfaatannya dioptimalkan untuk keperluan makan siang dan ibadah. Selain itu, para pekerja juga mendapatkan jatah libur sebanyak 3 (tiga) kali dalam sebulan serta mendapatkan libur di hari-hari besar keagamaan seperti Natal, Tahun Baru, dan Lebaran.

Apabila akumulasi waktu tersebut dihitung secara saksama, maka durasi keberadaan pekerja di tempat kerja adalah selama 8,5 jam per hari. Setelah dikurangi waktu istirahat selama 1 jam, maka durasi kerja bersih (efektif) yang dilakukan oleh para karyawan adalah selama 7,5 jam dalam sehari. Ditinjau dari aspek hukum positif, Pasal 77 ayat (2) huruf a UU

No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja) menetapkan bahwa standar waktu kerja untuk skema 6 hari kerja dalam seminggu adalah maksimal 7 jam dalam 1 hari.

Dengan demikian, penerapan jam kerja di Pasar Petisah Medan ini secara yuridis belum memenuhi standardisasi hukum yang berlaku. Terdapat kelebihan waktu kerja efektif sebesar 0,5 jam (30 menit) setiap harinya yang secara imperatif wajib dikategorikan sebagai waktu kerja lembur. Berdasarkan Pasal 78 ayat (2) UU Cipta Kerja, pengusaha atau pemberi kerja memikul kewajiban hukum untuk membayarkan upah kerja lembur atas kelebihan waktu tersebut. Fakta bahwa hak lembur ini tidak pernah dikompensasikan kepada pekerja menunjukkan adanya pelanggaran normatif terhadap perlindungan waktu kerja dan hak atas upah pekerja di Kawasan Niaga Pasar Petisah.

Bagaimana Pelaksanaan Kewajiban Pemberi Kerja Dalam Pemenuhan Hak Atas Upah Dan Pengaturan Jam Kerja Bagi Pekerja PKWTT Di Kawasan Niaga Pasar Petisah Kota Medan?

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lain yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau bentuk imbalan lainnya. Dalam hubungan kerja, pihak yang mempekerjakan memiliki kewajiban untuk melaksanakan ketentuan hukum ketenagakerjaan, seperti memberikan upah sesuai dengan standar upah minimum, membayar upah lembur, memenuhi hak cuti, serta mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Sebaliknya, pekerja memperoleh perlindungan hukum atas hak-haknya, terutama dalam aspek pengupahan dan kesejahteraan kerja (Farianto, 2021). Hak dan kewajiban PKWTT pada dasarnya mengacu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan tanpa diskriminasi, menjalani masa percobaan dengan jangka waktu maksimal tiga bulan dengan upah yang bukan di bawah ketentuan upah minimum, serta memperoleh surat pengangkatan yang memuat identitas pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besaran upah. Selain itu, pekerja juga memiliki hak atas upah lembur, waktu istirahat, hak cuti, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta hak memperoleh pesangon apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja karena alasan tertentu (Puryanto et al., 2021)

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak hanya berfokus pada aspek pengupahan, tetapi juga mencakup jaminan kepastian kerja dan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap mempertimbangkan perkembangan dunia usaha. Dalam hubungan kerja, pemberi kerja pada umumnya memiliki kedudukan ekonomi yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Dalam lingkungan perusahaan, kondisi tersebut terlihat dari adanya hubungan antara pimpinan dan bawahan yang sering kali menempatkan pekerja pada posisi yang kurang seimbang. Akibatnya, pekerja cenderung dipandang hanya sebagai objek atau faktor eksternal perusahaan, setara dengan pihak pemasok maupun pelanggan, bukan sebagai bagian internal yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan Perusahaan. Di sisi lain, konsep ketenagakerjaan menempatkan unsur “menerima upah” sebagai bagian utama dalam hubungan kerja yang kemudian diikuti oleh pengaturan mengenai ketentuan upah minimum pada tingkat provinsi maupun

kabupaten/kota . Oleh karena itu, pengabaian terhadap hak pekerja atas upah dapat dikategorikan sebagai pelanggaran serius karena berkaitan dengan pemenuhan hak dasar pekerja. Selain itu, negara juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan sosial dan ekonomi kepada masyarakat, termasuk para pekerja, yang dilaksanakan melalui pelaksanaan program jaminan sosial . (Nurchahyo, 2021) .

Pada kawasan perdagangan tradisional seperti Pasar Petisah, sebagian besar hubungan kerja masih dilakukan secara lisan tanpa adanya perjanjian kerja tertulis. Berdasarkan Pasal 57 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tetap berlaku setelah perubahan melalui UU No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi UU PKWT wajib dibuat secara tertulis. Apabila ketentuan tersebut tidak dipenuhi, maka demi perlindungan hukum terhadap pekerja, hubungan kerja tersebut secara hukum beralih menjadi PKWTT . Akibat hukumnya, pemilik usaha selaku pemberi kerja berkewajiban untuk memenuhi seluruh hak normatif yang melekat terhadap pekerja PKWTT. Selain itu, ketentuan hukum juga melarang pemberi kerja untuk membayarkan upah di bawah standar upah minimum yang berlaku di daerah setempat, termasuk Upah Minimum Kota (UMK) Medan yang wajib dipatuhi oleh seluruh pelaku usaha.

Dalam praktiknya, masih ditemukan pemberi kerja di Pasar Petisah yang mengabaikan ketentuan tersebut dengan alasan bahwa usaha yang dijalankan berskala kecil atau termasuk dalam sektor informal. Namun demikian, secara yuridis Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap orang yang mempekerjakan tenaga kerja dengan memberikan upah atau bentuk imbalan lainnya termasuk sebagai pemberi kerja, sehingga wajib mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, pembayaran upah di bawah standar UMK dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak normatif pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan di Kawasan Niaga Pasar Petisah Kota Medan, sistem pengupahan yang diterapkan memiliki pola yang cenderung fluktuatif, yaitu berkisar antara Rp2.000.000 hingga Rp3.000.000 per bulan dengan mekanisme pembayaran yang dipengaruhi oleh tingkat pemasukan toko atau keuntungan hasil penjualan. Meskipun demikian, rata-rata upah yang diterima pekerja berada pada angka Rp2.500.000 per bulan. Alasan pembagian hasil atau ketergantungan terhadap omzet yang digunakan pemberi kerja tidak dapat dijadikan dasar pembenaran untuk mengurangi hak pekerja, mengingat upah minimum berfungsi sebagai bentuk perlindungan dasar bagi pekerja. Risiko kerugian usaha maupun fluktuasi pasar merupakan tanggung jawab pemberi kerja sebagai pemilik modal dan secara hukum tidak dapat dibebankan kepada pekerja melalui pengurangan hak upah.

Dalam praktiknya, masih ditemukan pemberi kerja di Pasar Petisah yang mengabaikan ketentuan tersebut dengan alasan bahwa usaha yang dijalankan berskala kecil atau termasuk dalam sektor informal. Padahal, secara yuridis Pasal 1 angka 4 UUK menegaskan bahwa setiap orang yang mempekerjakan tenaga kerjadengan memberikan imbalan berupa upah atau imbalan dalam bentuk lain dikategorikan sebagai pemberi kerja dan wajib mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika dikaji lebih lanjut berdasarkan Pasal 36 PP 36/2021 tentang Pengupahan, pelaku Usaha Mikro dan Kecil (UMK) memang diberikan pengecualian dari ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) reguler. Berdasarkan informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara,

Garis Kemiskinan (GK) daerah berada pada angka Rp600.320, per kapita/bulan (Ramadhani et al., 2022, hlm. 39).

Mengacu pada formula jaring pengaman dalam PP 36/2021 pada ayat 2, upah pada sektor UMK wajib disepakati dengan ketentuan minimal 25% di atas garis kemiskinan tingkat provinsi, yang berarti batas minimal absolutnya adalah sebesar Rp750.400,- per bulan. Ditinjau dari aspek nominal murni, rata-rata upah pekerja di Pasar Petisah yang berkisar antara Rp2.000.000 sampai Rp3.000.000 (rata-rata Rp2.500.000) secara matematis sudah berada di atas batas garis kemiskinan tersebut. Meskipun nilai upah tersebut secara nominal sah berada di atas garis kemiskinan, legalitasnya tetap cacat hukum karena pemberi kerja mengabaikan syarat formil berupa kewajiban membuat kesepakatan tertulis Sebagaimana diatur dalam Pasal 36 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, di mana mayoritas hubungan kerja di Pasar Petisah hanya didasarkan pada kesepakatan lisan.

Selain aspek pengupahan, ditemukan pula ketidaksesuaian dalam pelaksanaan waktu kerja. Pekerja pada umumnya bekerja berlangsung mulai pukul 09.30 WIB sampai pukul 18.00 WIB dengan total waktu berada di tempat kerja selama 8,5 jam per hari. Setelah dikurangi pemberian waktu istirahat selama satu jam kepada pekerja, menjalankan pekerjaan efektif selama sekitar 7,5 jam per hari. Berdasarkan Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, ketentuan waktu kerja pada sistem kerja enam hari dalam satu minggu adalah maksimal 7 jam per hari atau 40 jam dalam satu minggu. Dengan demikian, terdapat kelebihan durasi kerja yang seharusnya dikategorikan sebagai kerja lembur. Sesuai pada Pasal 78 ayat (2), kelebihan waktu kerja tersebut mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan upah lembur. Berdasarkan Pasal 79 jo. Pasal 187 UU No. 6 Tahun 2023, skala UMK tidak dikecualikan dari kewajiban membayar upah lembur. Ketidakpatuhan terhadap batas jam kerja reguler dan penahanan upah lembur ini merupakan pelanggaran hak normatif yang dapat dijatuhi sanksi pidana kurungan paling lama 12 bulan atau denda maksimal Rp100.000.000,- bagi pemilik toko di Pasar Petisah. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja tidak memperoleh hak tersebut sehingga menimbulkan kerugian bagi pekerja.

Di sisi lain, penelitian juga menemukan bahwa pemberi kerja memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada para pekerja sesuai dengan hari besar keagamaan masing-masing. Pekerja Muslim memperoleh THR menjelang Hari Raya Idul Fitri, sedangkan pekerja Nasrani memperoleh THR menjelang Natal dan Tahun Baru. Namun, secara yuridis THR merupakan hak tersendiri yang tidak dapat dijadikan sebagai pengganti atau kompensasi atas kekurangan pembayaran upah pokok. Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai pengupahan, pendapatan tenaga kerja dibedakan menjadi pendapatan upah dan pendapatan non-upah. THR termasuk dalam kategori pendapatan non-upah yang bersifat terpisah dan tidak dapat digunakan untuk menutupi kekurangan pembayaran upah minimum. Dengan demikian, meskipun pemberi kerja telah memenuhi kewajiban berupa pemberian THR, hal tersebut tidak menghapus kewajiban untuk memenuhi hak normatif pekerja atas upah minimum maupun upah lembur. Oleh karena itu, praktik ketenagakerjaan di Kawasan Niaga Pasar Petisah masih memperlihatkan adanya

perbedaan antara implementasi di lapangan dan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Apa Hambatan Dan Upaya Hukum Yang Dapat Ditempuh Dalam Penegakan Perlindungan Upah Dan Jam Kerja Bagi Pekerja PKWTT Di Kawasan Niaga Pasar Petisah Kota Medan?

Setelah diberlakukannya reformasi regulasi pada sektor ketenagakerjaan, sistem hukum di Indonesia mengalami perubahan dalam pengaturan hubungan kerja, termasuk kepada pelaku usaha mikro dan kecil (UMK). Secara konstitusional, perlindungan terhadap hak-hak pekerja telah dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 juga menyatakan bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. (Kennedy, 2024). Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memberikan jaminan perlindungan kepada pekerja, khususnya terkait dengan hak atas upah dan pengaturan waktu kerja.

Pengaturan lebih lanjut mengenai hak serta perlindungan pekerja diatur dalam UUK yang kemudian telah mengalami perubahan melalui UU No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Peraturan tersebut mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, antara lain pengupahan, waktu kerja, waktu istirahat, serta perlindungan hukum dalam hubungan kerja. Namun demikian, hukum juga memberikan pengaturan khusus bagi pelaku UMK. Berdasarkan Pasal 90B ayat (1) UU No 6 Tahun 2023, pelaku UMK memperoleh pengecualian atas kewajiban pembayaran upah berdasarkan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) maupun Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Meskipun terdapat pengecualian tersebut, hal itu tidak berarti menghapus seluruh tanggung jawab hukum yang dimiliki oleh pemberi kerja. Berdasarkan Pasal 36 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, penetapan besaran upah di sektor usaha mikro dan kecil tetap ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. (Anggara, 2024.). Selain itu, pengaturan mengenai waktu kerja dan pembayaran imbalan kerja lembur tetap berlaku bagi seluruh pemberi ketentuan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 dan Pasal 78 UUCK serta diperjelas melalui PP No 35 Tahun 2021. Dengan demikian, meskipun pelaku UMK memperoleh pengecualian terhadap ketentuan mengenai standar upah minimum, kewajiban guna memenuhi hak-hak normatif pekerja lainnya tetap harus dilaksanakan sejalan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Merujuk pada hasil penelitian lapangan di Kawasan Niaga Pasar Petisah Kota Medan, hubungan kerja yang terjadi pada umumnya masih dilakukan secara lisan tanpa adanya perjanjian kerja tertulis. Selain itu, ditemukan pula bahwa pekerja di beberapa toko seperti toko baju, toko Sepatu, Toko Kue menjalankan pekerjaan mulaidari pukul 09.30 WIB sampai 18.00 WIB dengan sistem pengupahan yang mana dipengaruhi berdasarkan kondisi usaha atau pendapatan toko. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan hukum mengenai kepastian perlindungan hak pekerja, khususnya berkaitan dengan pemenuhan hak atas

upah dan pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Salah satu hambatan utama adalah minimnya keberanian karyawan untuk melaporkan pelanggaran hak yang mereka alami. Dalam konteks hubungan kerja, karyawan sering berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan majikan disebabkan oleh ketergantungan finansial pada pekerjaan mereka. Karyawan merasa takut kehilangan pekerjaan jika mereka mengajukan protes tentang gaji yang kurang dari upah minimum atau tentang gaji lembur yang tidak dibayar. Keadaan ini membuat banyak pelanggaran ketenagakerjaan tidak dilaporkan kepada pihak yang berwenang. Karyawan seperti mereka ini butuh kepastian perlindungan yang layak, untuk mengurangi kekhawatiran mereka karena enggan melaporkan pelanggaran (Rozikin & Muhyiddin, 2025).

Hambatan selanjutnya adalah kurangnya pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan terkait penerapan aturan tentang upah dan jam kerja di sektor usaha tradisional. Secara resmi, pemerintah melalui petugas pengawas ketenagakerjaan bertugas untuk menjamin hak-hak yang dimiliki dasar pekerja (Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 176). Namun, dalam kenyataannya, pemantauan terhadap ketenagakerjaan masih belum maksimal karena penyediaan pengawas yang terbatas, luasnya area yang harus dipantau, serta banyaknya sektor usaha yang perlu diawasi sekaligus.

Selain lemahnya pengawasan, minimnya pengetahuan hukum pekerja juga menjadi halangan dalam melindungi hak-hak pekerja PKWTT. Beberapa pekerja di Pasar Petisah belum sepenuhnya mengerti hak dasar yang orang-orang tersebut miliki berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, seperti hak untuk menerima upah minimum, waktu kerja yang dibatasi, hak untuk cuti, dan cara menyelesaikan konflik dalam hubungan kerja. Ketidaktahuan ini membuat pekerja menganggap kondisi kerja yang tidak sesuai dengan hukum sebagai hal yang biasa. Di sisi lain, beberapa pemberi kerja juga masih berpikir bahwa usaha kecil atau sektor informal tidak sepenuhnya terikat pada aturan ketenagakerjaan.

Hambatan lainnya terlihat dari masih dominannya hubungan kerja informal tanpa adanya perjanjian kerja tertulis. Di Pasar Petisah, hubungan kerja pada umumnya dilakukan secara lisan berdasarkan kepercayaan antara pemilik usaha serta pekerja. Kondisi kondisi tersebut mengakibatkan adanya hak dan kewajiban para pihak tidak dirumuskan secara jelas sehingga mempersulit proses pembuktian apabila terjadi perselisihan dalam hubungan kerja. Ketidadaan perjanjian kerja tertulis serta menyebabkan pekerja kesulitan membuktikan status hubungan kerjanya sebagai pekerja PKWTT, terutama terkait besaran upah, jam kerja, dan hak atas lembur. Akibatnya, posisi pekerja menjadi semakin lemah dalam memperoleh perlindungan hukum.

Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, diperlukan upaya hukum dan langkah pengawasan yang lebih efektif dari pemerintah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah memperkuat pengawasan rutin terhadap pelaksanaan ketentuan upah dan jam kerja di kawasan perdagangan tradisional seperti Pasar Petisah. Pegawai pengawas ketenagakerjaan perlu melakukan pemeriksaan langsung terhadap sistem pengupahan, jam kerja, serta keberadaan perjanjian hubungan pekerjaan

antara tenaga kerja dan pemberi kerja. Apabila ditemukan pelanggaran, oleh sebab itu, Dinas Ketenagakerjaan dapat memberikan sanksi administratif sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Indonesia, UU No 13 Tahun 2003, Pasal 190) .

Selain pengawasan, upaya preventif juga harus dilakukan dengan mengadakan sosialisasi dan pendidikan tentang hukum ketenagakerjaan baik kepada pekerja maupun pemberi kerja. Dinas Ketenagakerjaan bersama dengan pemerintah daerah perlu memberikan informasi mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, yang mencakup aturan tentang upah minimum, jam kerja, lembur, dan cara menyelesaikan masalah dalam hubungan industrial. Dengan bertambahnya pengetahuan hukum masyarakat, diharapkan pekerja bisa lebih mengerti hak-haknya dan pemberi kerja lebih taat terhadap peraturan hukum ketenagakerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perlindungan hak atas upah dan pengaturan jam kerja bagi pekerja PKWTT di Kawasan Niaga Pasar Petisah Kota Medan belum sepenuhnya berjalan secara optimal sejalan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik usaha di kawasan tersebut yang pada umumnya dikategorikan sebagai UMK .Merujuk pada ketentuan dalam UUCK , pelaku UMK memperoleh pengecualian terhadap kewajiban penerapan Upah Minimum Provinsi maupun Upah Minimum Kabupaten/Kota, sehingga penentuan besaran gaji dapat diterapkan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Mengacu pada data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara , rata-rata upah yang berhubungan dengan diterimanya pekerja di Kawasan Niaga Pasar Petisah masih berada di atas garis kemiskinan, sehingga secara nominal belum dapat dikategorikan berada di bawah tingkat kebutuhan hidup paling dasar. Meskipun demikian, kondisi tersebut tidak dapat dijadikan dasar untuk mengurangi atau mengabaikan perlindungan terhadap hak yang dimiliki pekerja, karena setiap pekerja tetap berhak atas hubungan kerja yang dimana adil, jelas, dan memberikan kepastian hukum sesuai prinsip perlindungan ketenagakerjaan. Selain itu, meskipun pelaku usaha termasuk dalam kategori UMK, kewajiban normatif yang melekat pada pemberi kerja, seperti pengaturan waktu kerja, pemberian waktu istirahat, pembayaran upah lembur, serta pemenuhan hak-hak pekerja lainnya, tetap harus dilaksanakansejalan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Secara praktik, hubungan kerja di Pasar Petisah sebagian besar masih dilaksanakan secara lisan tanpa adanya kesepakatan kerjadalam bentuk tertulis, sehingga menimbulkan ketidakpastian mengenai hak dan tanggung jawab para pihak. Oleh sebab itu, status UMK tidak dapat dijadikan alasan untuk mengurangi perlindungan hukum terhadap pekerja, karena pekerja tetap memiliki hak atas perlakuan yang setara , perlindungan hukum, serta kepastian dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dijamin oleh peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika Dan Kajian Teori. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

- Anggara, S. R. (2024). Pengupahan Di Bawah Upah Minimum Bagi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. *Journal Of Law (Jurnal Ilmu Hukum)*, 8(2), 97–112.
- Damanik, D. F., Lubis, F. A., Disti, P. A., & Hayati, F. (2026). Strategi Pelaku UMKM Di Pasar Petisah Medan Dalam Menghadapi Persaingan Usaha. *RIGGS: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(4), 12942–12949.
- Farianto, W. Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan Dan Keagenan. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Kennedy, A. (2024). Perlindungan Hak Upah Bagi Pekerja Dalam Lingkup Usaha Mikro Kecil Menengah. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 5(2), 1108–1119.
- Kembaren, E. J. S., & Sari, I. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Oleh PT Duta Sarana Perkasa Kabupaten Bogor (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2023). *LEX OMNIBUS: Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara*, 1(2), 31–48.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Tanggal 25 November 2021.
- Nurchahyo, N. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 69–78.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.
- Permana, D. Y. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(5), 469–495.
- Pratama, A. W., Wirawan, J., Irwan, R., & PN, S. S. (2026). Pemaknaan Yuridis Perjanjian Kerja Lisan Sebagai Dasar Penetapan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). *Journal Of Social And Economics Research*, 8(1), 135–144.
- Puryanto, R. B., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 2(1), 158–162.
- Putra, M., Arti, A. J., Daud, M., & Maharani, A. L. (2025). Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). *Addayyan*, 20(1), 1–13.
- Ramadhani, H., Safitri, N. A. N., Nasution, W., & Nasution, J. (2022). Tingkat Kemiskinan Di Wilayah Kota Medan Serta Solusi Pemerintah Dalam Menanganinya. *Transformasi: Journal Of Economics And Business Management*, 1(4), 34–45.
- Rozikin, I. S., & Muhyiddin, M. (2025). Transformasi Pasar Kerja Di Indonesia: Studi Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam UU Cipta Kerja. *Journal Of Social Movements*, 2(1).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Wulandari, V. F. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT Citra Bangun Karya. *Sibatik Journal*, 2(1).