

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis, maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Implementasi pengaturan hukum hak upah pekerja harian lepas di Ekspektanica Carnival Surabaya 2025 belum terlaksana secara optimal meskipun hubungan kerja telah memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Praktiknya masih didasarkan pada kesepakatan lisan tanpa perjanjian kerja tertulis serta belum memberikan kepastian mengenai komponen pembayaran upah seperti slip gaji, yang dibuktikan dengan pembayaran upah sebesar Rp600.000 untuk sembilan hari kerja secara bertahap dan mengalami keterlambatan hingga lima bulan setelah pekerjaan selesai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan hak upah belum sepenuhnya memberikan kepastian dan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Perspektif hukum perdata menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran upah merupakan bentuk wanprestasi berupa keterlambatan memenuhi prestasi (*mora debitoris*) karena pemberi kerja tidak memenuhi kewajibannya sesuai perjanjian yang mengikat para pihak.
2. Peranan Dinas Tenaga Kerja dalam melindungi pekerja harian lepas di bidang EO Kota Surabaya telah dilaksanakan melalui fungsi pembinaan,

pengawasan, dan pelayanan ketenagakerjaan melalui upaya preventif dan represif untuk menjamin pemenuhan hak pekerja, khususnya hak atas upah, sesuai dengan prinsip kepastian hukum dan itikad baik. Pelaksanaan perlindungan tersebut masih menghadapi hambatan internal berupa keterbatasan pengawas, sumber daya manusia, dan pengawasan terhadap hubungan kerja yang bersifat sementara, serta hambatan eksternal berupa dominannya kesepakatan lisan, rendahnya kesadaran pekerja untuk melapor, dan singkatnya hubungan kerja. Kondisi tersebut mengakibatkan pelanggaran pembayaran upah berpotensi dikualifikasikan sebagai wanprestasi, namun pembuktiannya terkendala karena tidak adanya perjanjian kerja tertulis. Optimalisasi perlindungan hukum memerlukan penguatan pembinaan, pengawasan, penyusunan perjanjian kerja tertulis, pemanfaatan teknologi digital, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mewujudkan kepastian hukum bagi para pihak.

4.2 Saran

1. Pemberi kerja di bidang EO perlu membuat perjanjian kerja secara tertulis sebelum hubungan kerja dimulai dengan memuat secara jelas jenis pekerjaan, besaran dan komponen upah, waktu serta mekanisme pembayaran, dan hak serta kewajiban para pihak untuk mewujudkan kepastian hukum, transparansi pembayaran upah, dan perlindungan hak pekerja harian lepas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Dinas Tenaga Kerja perlu memperkuat pembinaan, pengawasan, dan pelayanan pengaduan bagi pekerja harian lepas di bidang EO melalui sosialisasi hukum ketenagakerjaan, pemanfaatan teknologi digital dalam pengawasan dan pengaduan, serta mendorong penggunaan perjanjian kerja tertulis agar perlindungan hak pekerja dan kepastian hukum dalam hubungan kerja dapat terlaksana secara lebih efektif.