

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya manusia. Setiap orang tentunya dituntut untuk mencari mata pencarian guna mendapatkan penghasilan atau pendapat yang sangat dibutuhkan untuk menjamin keberlangsungan hidupnya. Sebagaimana telah diketahui bersama bahwa manusia hidup selalu dihadapkan pada berbagai macam kebutuhan yaitu kebutuhan primer dan sekunder. Untuk memenuhi pangannya maka manusia akan mengupayakan dengan segala cara dan upayanya untuk berusaha bersaing dalam bursa kerja yang dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya keterampilan serta kemampuannya.¹

Peranan pemerintah dalam menetapkan upah minimum terhadap nilai (KHL) Kebutuhan hidup layak yang berada dalam suatu sistem kebijakan didalamnya tercakup hubungan timbal balik diantara tiga unsur kebijakan yaitu publik, pelaku, dan lingkungan. Selain itu upah memegang peranan penting dalam bekerjanya seseorang kepada orang lain Hal ini karena upah adalah salah satu tujuan yang hendak dicapai oleh pekerja itu sendiri, disamping itu upah juga merupakan hal yang sangat mendasar dalam hubungan kerja²

Upah merupakan salah satu unsur dalam hubungan kerja yang seringkali menyebabkan terjadinya masalah hubungan industrial, misalnya terkait keterlambatan pembayaran upah tenaga kerja yang tidak disertai dengan pengenaan denda

¹Rifatul Muna, 2024 ,**Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Di Tinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam**, Ikhtiyar Jurnal Ekonomi Syari'ah, Edisi 2, VOL 2, hlm 48.

² Asri, D. P. B., 2018. **Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Ekspresi Budaya Tradisional Di Daerah Istimewa Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta**. JIPRO: Journal of Intellectual Property. Vol. , No. 1, hlm 20

keterlambatan pembayaran upah. Padahal dalam keterlambatan pembayaran upah secara tegas diatur dalam Pasal 95 ayat 2 Undang – undang No. 13 Tahun 2003³

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan upah tepat waktu kepada pekerja sebagai bagian dari hak dasar mereka. Pasal 88 hingga Pasal 98 mengatur mengenai upah, termasuk penetapan upah minimum, bentuk dan cara pembayaran upah, serta sanksi bagi perusahaan yang tidak membayar upah tepat waktu. Pada pasal ini, menetapkan hak setiap pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini juga mengatur kebijakan upah, termasuk penetapan upah minimum yang meliputi upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Keterlambatan pemberian upah dapat berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja, menurunkan motivasi kerja, dan merusak hubungan antara pekerja dan perusahaan⁴

Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja atau aktif mencari kerja, yang masih mau dan mampu untuk melakukan pekerjaan. Tenaga kerja merupakan suatu elemen penting didalam perusahaan, lembaga maupun instansi tertentu karena tanpa adanya tenaga kerja bisa dibilang perusahaan, lembaga maupun instansi tertentu tidak dapat berjalan dengan lancar. Tidak bisa dipungkiri, bahwa sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset yang paling berharga selain sumber daya alam dan pembiayaan serta teknologi. Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, lembaga, maupun instansi tertentu dalam pembangunan nasional.

³ Soekanto, S. 2017. **Pengantar Ilmu Hukum**. Edisi terbaru. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 12

⁴Admin Disnaker , 2019, **Pengertian Angkatan dan Tenaga Kerja**, <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengertian-angkatan-dan-tenaga-kerja-34>, di Akses Pada 29 November 2024, Pukul 13.00 Wita

Terjadinya suatu hubungan kerja dikarenakan adanya hubungan antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja/buruh yang berdasarkan perjanjian kerja. Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah telah diubah dengan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat aturan bahwa "Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah tenaga kerja.

Selain itu, aturan terkait hak tenaga kerja memperoleh upah dari pengusaha secara tepat waktu dan secara utuh setiap priode pertanggal pembayaran sebagaimana diatur dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagaimana diubah dalam Pasal 54 ayat 2 PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dan peraturan mengenai denda apabila melakukan keterlambatan pemberian upah telah diatur dalam Pasal 61 PP No. 36 Tahun 2021⁵

Peraturan Perundang-undangan tersebut di atas, sudah terlihat jelas bahwa pada dasarnya tenaga kerja terlindungi secara hukum agar tidak terjadi keterlambatan pembayaran upah dalam arti bahwa menjadi kewajiban pengusaha untuk membayar upah tenaga kerja secara tepat waktu dan dibayar secara keseluruhan setiap periode dan pertanggal pembayaran. Pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah tenaga kerja sesuai tanggal yang sudah diperjanjikan kesepakatan pembayaran upah, namun apabila pengusaha lalai dan menimbulkan keterlambatan pembayaran upah sebagaimana kesepakatan dengan tenaga kerja, pengusaha dapat dikenakan denda keterlambatan pembayaran upah yang dihitung

⁵ Balthazar, G. T. & Masidin, 2022. **Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PT Gaya Favorit Press Akibat Keterlambatan Pembayaran Upah (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 452k/Pdt.Sus-Phi/2019)**. National Journal of Law, hlm. 19–33.

mulai dari hari ke-4 (empat) sampai hari ke-8 (delapan), apabila upah masih belum dibayar dikenakan denda keterlambatan ditambah 1 % (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 bulan tidak boleh di bayarkan.⁶

CV ARTHA LONTAR adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang handicraf dengan puluhan pekerja. Seperti banyak perusahaan kerajinan tangan lainnya, CV Artha Lontar harus menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa hak semua pekerja sudah terpenuhi, termasuk pemberian upah tepat waktu. Namun beberapa tahun terakhir ini perusahaan ini mengalami beberapa kendala yang mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam pembayaran upah kepada pekerjanya.

Keterlambatan pemberian upah di CV Artha Lontar menimbulkan berbagai permasalahan. Pekerja mengalami kesulitan dalam memenuhi kehidupan sehari-hari, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja maupun kinerja perusahaan. Keterlambatan ini juga dapat menimbulkan ketidakpastian dan loyalitas pekerja menjadi menurun sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, keterlambatan pembayaran upah merupakan pelanggaran yang cukup serius dan dapat menimbulkan dampak hukum bagi pengusaha. Pasal 93 Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja paling lambat satu bulan sekali dan tidak boleh melebihi tujuh hari setelah jatuh tempo yang telah disepakati. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, yang harus menerima upah sesuai

⁶ Benuf, K., Mahmudah, S. & Priyono, E. A., 2019. **Perlindungan Hukum Terhadap Keamanan Data Konsumen Financial Technology Di Indonesia.** Refleksijurnalhuk

dengan waktu yang telah ditentukan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Namun, dalam praktiknya, terdapat pelanggaran terhadap ketentuan tersebut. Salah satu contoh nyata adalah kasus yang terjadi pada CV. Artha Lontar, sebuah perusahaan yang terlambat dalam membayar upah kepada pekerjanya. Keterlambatan pembayaran upah ini terjadi lebih dari satu bulan, yang berakibat pada ketidakpastian ekonomi bagi pekerja yang seharusnya menerima upah tepat waktu. Keterlambatan ini menimbulkan dampak psikologis dan ekonomi yang merugikan pekerja, serta mengganggu hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha.

Dalam hal ini, keterlambatan pembayaran upah oleh CV. Artha Lontar jelas melanggar ketentuan yang terdapat dalam Pasal 93 UU Ketenagakerjaan. Sebagai akibat dari pelanggaran tersebut, pengusaha dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Pasal 95 UU Ketenagakerjaan. Pasal 95 menyatakan bahwa pengusaha yang tidak membayar upah tepat waktu dapat dikenakan sanksi berupa peringatan tertulis, denda, atau bahkan pencabutan izin usaha. Sanksi tersebut bertujuan untuk mendorong pengusaha agar mematuhi kewajiban pembayaran upah tepat waktu, sekaligus melindungi hak-hak pekerja yang menjadi korban keterlambatan tersebut. Dengan demikian, keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan oleh CV. Artha Lontar tidak hanya merugikan pekerja secara langsung, tetapi juga dapat menimbulkan sanksi hukum yang dapat berdampak pada kelangsungan usaha dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha untuk mematuhi ketentuan yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan guna menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh CV. Artha Lontar terkait

keterlambatan pembayaran upah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai hal ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami keterlambatan pembayaran upah oleh perusahaan tersebut. Kajian ini akan mengevaluasi berbagai aspek hukum ketenagakerjaan yang relevan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perjanjian kerja dan keterlambatan pembayaran kompensasi tersebut. Dengan latar belakang permasalahan yang ada, penelitian ini akan mengangkat judul **"Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Keterlambatan Pembayaran Upah oleh CV. Artha Lontar Ditinjau dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan"**.

1.2 Rumusan Masalah

Didasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Atas Keterlambatan Pemberian Upah oleh CV Artha Lontar menurut undang undang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Perjanjian Kerja Atas keterlambatan Pemberian Upah Oleh CV Artha Lontar berdasarkan undang

undang ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan umum yang ingin disampaikan dalam penulisan proposal ini adalah:

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, Khususnya pada bidang penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa
2. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan hukum
3. Sebagai syarat menyelesaikan jenjang Pendidikan Strata 1 (S1) di Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin disampaikan dalam penulisan proposal ini adalah:

- 4 Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan pemberian upah terhadap pekerja CV Artha Lontar
- 5 Menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami keterlambatan pembayaran upah.
- 6 Meninjau keterlambatan pembayaran upah dalam perspektif hukum ketenagakerjaan.

1.4 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode hukum yuridis empiris sebagai metodologi utama. Metode hukum empiris dipilih karena dianggap paling tepat untuk memperoleh gambaran yang nyata dan faktual mengenai keterlambatan pemberian upah serta perlindungan hukum yang diberikan kepada Pekerja. Dalam penelitian

hukum, metode hukum empiris memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data primer yang akurat melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan analisis dokumen yang relevan dengan konteks yang sedang diteliti⁷

Metode hukum empiris dipilih karena metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data langsung dari sumbernya, dalam hal ini adalah pekerja yang mengalami keterlambatan upah dan pihak manajemen CV Artha Lontar.

Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi tersebut secara mendalam dan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif kemudian pendekatan hukum empiris juga memungkinkan peneliti untuk melihat secara langsung implementasi perlindungan hukum di lapangan.

1.4.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum jenis yuridis hukum empiris. Penelitian yuridis empiris adalah salah satu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan mengkaji keadaan sebenarnya yang terjadi di masyarakat, dengan tujuan mencari dan menganalisis fakta-fakta yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang menjadi fokus penelitian. Dalam konteks hukum, pendekatan hukum yuridis empiris berfokus pada pengumpulan data empiris yang mencakup berbagai jenis informasi yang dapat memberikan gambaran nyata tentang bagaimana hukum diterapkan dan berfungsi dalam masyarakat, Misalnya dengan menggunakan survei dan wawancara, peneliti dapat menilai sejauh mana hukum memberikan perlindungan dan keadilan bagi masyarakat, serta mengidentifikasi kelompok-kelompok yang mungkin mengalami diskriminasi atau ketidakadilan dalam sistem hukum dengan observasi lapangan dan wawancara, peneliti dapat memperoleh wawasan tentang faktor-faktor sosial, ekonomi, dan budaya yang

⁷ Efendi, J. 2016, **Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris**, Alfabeta.

mempengaruhi bagaimana hukum dijalankan.

Dalam penelitian ini, metode hukum yuridis empiris akan digunakan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan perlindungan hukum terhadap pekerja atas keterlambatan pemberian upah oleh CV Artha Lontar. Pengumpulan data akan dilakukan melalui survei terhadap pekerja, wawancara dengan manajemen dan pihak terkait lainnya, serta analisis dokumen hukum yang relevan.

perusahaan Data yang diperoleh akan dianalisis untuk memahami sejauh mana keterlambatan pemberian upah mempengaruhi kesejahteraan pekerja, serta efektivitas perlindungan hukum yang ada dalam mengatasi masalah tersebut.

1.4.2 Jenis Pendekatan

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pendekatan Sosiologis. Pendekatan sosiologis merupakan pendekatan atau suatu metode yang pembahasannya atas suatu objek yang dilandaskan pada masyarakat yang ada pada pembahasan tersebut⁸

1.4.3 Sumber Data Hukum

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data yang berkaitan dengan rumusan masalah. Adapun data yang di gunakan yaitu :

- **Data Hukum Primer**

Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama. Dalam penelitian hukum, data primer diperoleh melalui

⁸ Rifa'i, M, 2018, **Kajian Masyarakat Beragama Perspektif Pendekatan Sosiologis. AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam**, Vol. 2 No1, Hlm 23–35.

wawancara, observasi, dan survey lapangan.

- **Data Hukum Sekunder**

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh, dibuat dan merupakan pendukung dari sumber utama dan sifatnya tidak langsung.

a. Bahan hukum primer

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad menjelaskan bahwa hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autotititatif artinya mempunyai otoritas, yaitu merupakan hasil dari Tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh Lembaga yang berwenang untuk itu. Bahan hukum primer dapat berupa:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti artikel, buku, hasil penelitian, jurnal, makalah dan lain- lainnya yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap⁹

bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan lain sebagainya.

1.4.4 Teknik Pengumpulan Data Hukum

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Studi Kepustakaan

Penelitian menggunakan teknik studi kepustakaan, yang melibatkan pembacaan dan analisis berbagai sumber hukum yang relevan dengan masalah yang diteliti.

Wawancara

Proses wawancara ini dilakukan secara tatap muka antara peneliti dan informan, memungkinkan interaksi langsung untuk mengajukan dan menjawab sejumlah pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

Observasi

penelitian ini juga dilakukan dengan melakukan observasi langsung yang bertempat di CV Artha Lontar sebagai bagian dari teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh data empiris terkait pemahaman yang lebih akurat mengenai praktik yang berlangsung di CV Artha Lontar, serta bagaimana regulasi atau kebijakan hukum diterapkan dalam aktivitas perusahaan.

⁹ T. Djayadilaga, & Andriani, J. 2021, **Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepakbola Profesional Di Indonesia Yang Mengalami Keterlambatan Dalam Pembayaran Upah**. Novum: Jurnal Hukum UNESA

1.4.5 Teknik Analisa Data Hukum

Data yang diperoleh dari hasil studi kepustakaan, wawancara, dan observasi diolah secara kualitatif. Data kualitatif ini berasal dari dunia empiris dan mencakup uraian terperinci, kutipan langsung, dan dokumentasi kasus. Data tersebut dikumpulkan sebagai narasi terbuka, tanpa berusaha mencocokkan fenomena yang diamati dengan kategori standar yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti yang biasa dilakukan dalam kuesioner.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman atas penelitian ini maka pembahasan penulisan penelitian ini dibagi dalam 5 (lima) bab dan masing-masing bab akan menguraikan hal-hal sebagai berikut:

BAB I terdiri dari pendahuluan yang didalamnya menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian dibagi menjadi dua sub yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, metode penelitian dibagi menjadi lima sub yaitu jenis penelitian, jenis pendekatan, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, terakhir ditutup dengan sistematika penulisan.

BAB II terdiri atas kajian teoritis yang berisi mengenai landasan teori tentang hukum ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja, serta mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Selain itu, disajikan konsep-konsep kunci seperti upah, keterlambatan upah, dan perlindungan hukum untuk memberikan kerangka konseptual yang jelas.

BAB III terdiri atas lokasi dan subjek penelitian, yaitu CV Artha Lontar dan pekerja serta manajemen perusahaan. Teknik pengumpulan data meliputi

observasi langsung, wawancara mendalam, dan studi dokumen, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang mendalam mengenai keterlambatan upah dan perlindungan hukum.

Bab IV dalam bab ini membahas faktor-faktor penyebab keterlambatan pemberian upah, serta mekanisme penyelesaian sengketa. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan hasil penelitian dengan teori dan literatur yang telah dijelaskan sebelumnya, serta menganalisis efektivitas perlindungan hukum yang ada dan implikasinya bagi pekerja serta perusahaan.

Bab V dalam bab ini yang menjadi bab akhir dalam penyusunan penulisan ini, yang akan merangkum secara rinci dan singkat mengenai pembahasan yang di bahas pada bab sebelumnya memberikan saran terkait pembahasan permasalahan tersebut

BAB II KAJIAN TEORITIS

2.1 TEORI PERLINDUNGAN HUKUM

Perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.¹⁰

Perlindungan hukum, sebagaimana diungkapkan oleh Peter Mahmud Marzuki, merupakan konsep yang esensial dalam konteks negara hukum modern dan menjadi salah satu tujuan utama dari sistem hukum itu sendiri. Marzuki menyatakan bahwa perlindungan hukum pada dasarnya merupakan usaha untuk menjaga kepentingan subjek hukum melalui regulasi yang berlaku, di mana pelaksanaannya dapat ditegakkan dengan sanksi. Terdapat dua jenis perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum yang bersifat preventif dan perlindungan hukum yang bersifat represif¹¹

Teori perlindungan hukum Satjipto Rahardjo terinspirasi dari tujuan hukum yang dikemukakan Fitzgerald, yang menyatakan bahwa tujuan hukum adalah mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat dengan cara mengatur perlindungan dan pembatasan terhadap berbagai kepentingan tersebut. Berdasarkan konsep tersebut, Rahardjo mengartikan perlindungan hukum sebagai upaya melindungi kepentingan seseorang dengan memberikan hak asasi manusia berupa kekuasaan untuk bertindak demi kepentingan tersebut.

¹⁰ Marzuki, Peter Mahmud, 2008, **Pengantar Ilmu Hukum**. Jakarta: Kencana, Hlm 158

¹¹ Marzuki, Peter Mahmud, 2008, **Pengantar Ilmu Hukum**. Jakarta: Kencana, Hlm 85

Perlindungan hukum dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain.¹²

1. Perlindungan Preventif

Perlindungan preventif adalah tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hukum. Contohnya termasuk penyusunan undang-undang yang adil dan transparan, pendidikan hukum kepada Masyarakat dan penegakan hukum yang konsisten. Tujuannya adalah untuk menciptakan kesadaran hukum di masyarakat sehingga mereka memahami hak dan kewajibannya serta tidak melakukan pelanggaran hukum.

2. Perlindungan Repressif

Perlindungan repressif adalah Tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran hukum. Bentuk perlindungan ini meliputi penyelidikan, penuntutan, dan pemidanaan terhadap pelanggar hukum. Tindakan repressif bertujuan untuk memberikan keadilan kepada korban dan memberikan efek jera kepada pelaku. Prinsip-prinsip utama dalam teori perlindungan hukum meliputi:

a. Prinsip Keadilan (Justice)

Prinsip ini menekankan bahwa setiap individu berhak mendapatkan perlakuan yang adil di mata hukum. Keadilan harus diterapkan tanpa memandang status sosial, ekonomi, atau latar belakang seseorang.

b. Prinsip Kepastian Hukum (Legal Certainty)

Prinsip kepastian hukum menekankan bahwa hukum harus jelas, konsisten, dan dapat diprediksi. Hal ini penting agar masyarakat memahami aturan-aturan yang

¹² Asri, D. P.B.2018. **Perlindungan hukum preventif terhadap ekspresi budaya tradisional di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan undang- undang nomor 28 tahun 2014 tentang hak cipta**, JIPRO: Journal of Intellectual Property, Vol.3, No. 2, Hlm 13-23.

berlaku dan dapat memperkirakan konsekuensi dari tindakan mereka.

c. Prinsip Kemanfaatan (Utility)

Prinsip kemanfaatan menekankan bahwa hukum harus memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat. Hukum tidak hanya bertujuan untuk menghukum, tetapi juga untuk mengatur dan memberikan perlindungan yang efektif kepada masyarakat.

Sementara, bentuk-bentuk perlindungan hukum dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Perlindungan Hukum Perdata

Dalam ranah hukum perdata, perlindungan hukum bertujuan untuk menyelesaikan sengketa antara individu atau antara individu dengan badan hukum. Contohnya termasuk sengketa perdata dalam hal kontrak, properti, dan keluarga. Mekanisme perlindungan hukum perdata meliputi gugatan perdata di pengadilan, mediasi, dan arbitrase.

b. Perlindungan Hukum Pidana

Perlindungan hukum pidana bertujuan untuk melindungi Masyarakat dari tindakan- tindakan yang merugikan, seperti kejahatan dan pelanggaran. Dalam hal ini, negara melalui aparat penegak hukum (polisi, jaksa, dan hakim) bertindak untuk menangkap, menuntut, dan mengadili pelaku kejahatan.

c. Perlindungan Hukum Administratif

Perlindungan hukum administratif bertujuan untuk mengontrol tindakan-tindakan aparatur pemerintah sehingga tidak bertindak sewenang-wenang. Masyarakat memiliki hak untuk menggugat tindakan administratif yang dianggap melanggar hak mereka di pengadilan tata usaha negara.

d. Perlindungan Hukum Konstitusional

Perlindungan hukum konstitusional berhubungan dengan perlindungan hak-hak dasar yang di atur dalam konstitusi suatu negara. Hak-hak ini mencakup kebebasan berpendapat, hak atas pendidikan, hak atas pekerjaan, dan hak-hak lainnya yang dijamin oleh konstitusi.

2.2 Teori Efektivitas Hukum

Menurut Soerjono Soekanto, teori efektivitas hukum berkaitan dengan sejauh mana suatu kelompok dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hukum dapat dianggap efektif jika memiliki dampak hukum yang positif, yakni mampu mencapai tujuan untuk mengarahkan atau mengubah perilaku manusia menjadi perilaku yang sesuai dengan hukum. Dalam konteks efektivitas hukum, hal ini mencakup kemampuan hukum dalam mengatur dan menegakkan kepatuhan terhadap aturan.¹³

Hukum dianggap efisien ketika faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat berfungsi dengan optimal. Undang-undang dapat dinilai efisien jika masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atau diinginkan, yang menunjukkan bahwa undang-undang atau peraturan perundang- undangan tersebut efektif.¹⁴

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto menilai efektivitas penegakan hukum melalui lima aspek utama, yaitu :

1. Faktor Hukum

Hukum bertujuan untuk memberikan keadilan, kepastian, dan kebermanfaatan. Dalam praktiknya, sering kali terdapat konflik antara

¹³ Soekanto,S.2017.**Pengantar Ilmu Hukum**. Edisi terbaru.Jakarta: Rajawali Pers. Hlm.75

¹⁴ Soekanto,S.,&Soekanto,S.R.2013. **Teori dan Metodologi Penelitian Hukum**. Jakarta: Rajawali Pers. Hlm. 80

kepastian hukum dan keadilan. Kepastian hukum bersifat aktual dan konkret, sementara keadilan cenderung bersifat abstrak. Akibatnya, ketika hakim membuat Keputusan dengan hanya mengandalkan penerapan hukum, kadang-kadang nilai keadilan tidak sepenuhnya tercapai. Oleh karena itu, pertanyaan mengenai keadilan harus selalu dipertimbangkan, karena hukum tidak dapat dilihat hanya dari sudut pandang tekstual semata.

2. Faktor Penegakan Hukum

Dalam penerapan hukum, sikap atau kepribadian aparat penegak hukum, seperti sipir penjara, memiliki peran yang sangat penting. Meskipun peraturannya baik, kualitas pelaksanaannya juga harus baik jika tidak, masalah akan muncul. Saat ini, masyarakat cenderung menginterpretasikan undang-undang melalui aparat atau petugas kepolisian, yang sering kali mengakibatkan hukum dipersepsikan sesuai dengan perilaku atau sikap aparat. Sayangnya, pelaksanaan kekuasaan sering terganggu oleh sikap atau tindakan yang dianggap berlebihan atau mencoreng nama baik dan kewibawaan lembaga kepolisian, seringkali disebabkan oleh rendahnya kualitas aparat penegak hukum.

3. Faktor Sarana atau Fasilitas

Menurut Soerjono Soekanto, sarana atau fasilitas pendukung, baik berupa perangkat lunak maupun perangkat keras, sangat penting dalam penegakan hukum. Penegak hukum memerlukan kendaraan dan sarana komunikasi yang memadai agar dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Lembaga dan fasilitas tersebut memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa peraturan dapat diterapkan dengan efektif sesuai dengan tugas mereka. Tanpa dukungan dan perlengkapan yang memadai, Lembaga penegak hukum tidak akan dapat menjalankan fungsinyadengan optimal.

4. Faktor Masyarakat

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan berfungsi untuk menjaga perdamaian di dalamnya. Setiap individu atau kelompok dalam masyarakat memiliki tingkat kesadaran hukum yang bervariasi. Masalah utama dalam penerapan hukum adalah terkait dengan legalitas yang dapat dianggap tinggi, sedang, atau rendah. Tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan indikator penting dari efektivitas hukum yang diterapkan.

5. Faktor Kebudayaan

Kebudayaan pada dasarnya terdiri dari nilai-nilai yang mendasari hukum-hukum yang berlaku, yaitu konsep-konsep abstrak mengenai apa yang dianggap baik (yang harus dipatuhi) dan apa yang dianggap buruk (yang harus dihindari). Dengan demikian, kebudayaan Indonesia merupakan landasan bagi hukum adat yang berlaku, serta hukum tertulis (legislasi) yang ditetapkan oleh kelompok sosial tertentu dengan kekuasaan dan otoritas. Hukum perundang-undangan harus mencerminkan nilai-nilai yang mendasari hukum adat serta prinsip-prinsip common law agar dapat diterapkan secara efektif.

Kelima faktor tersebut memiliki hubungan yang erat karena semuanya merupakan elemen utama dalam penegakan hukum dan menjadi tolok ukur efektivitas kepolisian. Dari kelima faktor tersebut, faktor kepolisian itu sendiri menjadi poin kunci, karena peraturan dibuat oleh lembaga penegak hukum yang bertanggung jawab atas penerapannya. Polisi juga berperan sebagai contoh bagi masyarakat umum. Pada aspek pertama, efektivitas hukum sangat bergantung pada kualitas aturan hukum itu sendiri, yang menentukan

apakah penerapan hukum tertulis berjalan dengan baik atau tidak.¹⁵

2.3 Tenaga Kerja

Di dalam hukum perburuhan dan ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, tenaga kerja, dan lain-lain. Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering dipakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya.¹⁶

Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Menurut Payaman J. Simanjuntak, tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja

¹⁵ Marzuki, P. M. 2017. **Hukum dan Penegakannya: Teori dan Praktik**. Jakarta: Kencana. Hlm. 77

¹⁶ Payaman J. Simanjuntak, 1985, **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, FE UI, Jakarta, Hlm 2

adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat.¹⁷

2.4 Upah

Dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁸

Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.¹⁹

Secara umum upah merupakan pendapatan yang sangat berperan dalam kehidupan karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya, maka sudah selayaknya kalau seorang karyawan :

- a. Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya.
- b. Merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaannya ataupun ditempat usaha lain dimasyarakat.

Menurut Soemar soupah didefinisikan sebagai imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan

¹⁷ Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, Op.Cit, Hal 27.

¹⁸ **Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon**, (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006),h.1

¹⁹ man Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, (Jakarta : Djambatan, 1980),h.5

biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau Borongan.²⁰

Pendapat yang sama juga di ungkapkan oleh Mulyadi yang mengemukakan bahwa, upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pekerja pelaksana (buruh) dalam menjalin suatu hubungan kerja yang baik, mengenai masalah pekerja pelaksana (buruh). Pendapat lain tentang upah diungkapkan oleh Diana dan Setiawati yang mendefinisikan bahwa, upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit produk yang dihasilkan. Dengan demikian upah dapat disimpulkan sebagai kompensasi yang berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pekerja. Selanjutnya jika dibandingkan dengan istilah Gaji maka pendapat dari para ahli bisa menjadi referensi pembandingan, seperti pendapat Umar, menyatakan bahwa Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pekerja mempunyai jaminan yang pasti.

2.5 Pekerja

Pekerja adalah individu yang bekerja untuk pemberi kerja atau organisasi dengan menerima kompensasi berupa upah atau gaji, serta berbagai bentuk tunjangan lainnya sebagai imbalan atas jasa dan kontribusi mereka. Peran pekerja sangat vital dalam operasional dan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Pemahaman tentang pekerja mencakup berbagai aspek yang kompleks, mulai dari hak dan kewajiban mereka, jenis-jenis pekerja, hingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum

²⁰ Mujaanah, S. 2019. **Manajemen Kompensasi**. Alfabeta. Hlm.66

namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.²¹

Pekerja memiliki berbagai hak yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan. Hak-hak ini meliputi upah yang adil, di mana pekerja berhak menerima upah yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan standar upah minimum. Upah harus dibayar tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Pekerja juga berhak atas kondisi kerja yang aman dan sehat. Pemberi kerja harus memastikan lingkungan kerja yang bebas dari bahaya dan risiko Kesehatan.²²

Hak atas cuti dan istirahat juga dijamin oleh undang-undang, termasuk cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti melahirkan. Selain itu, pekerja berhak atas perlakuan yang adil dan bebas dari diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, atau kondisi fisik.

Perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil juga menjadi bagian dari hak pekerja.

Pekerja yang diberhentikan harus diberikan kompensasi yang sesuai dan proses pemutusan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di sisi lain, pekerja juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan,

²¹ Falmbonita, S. (2017). **Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan**. Simbur Cahaya. Hlm. 23

²² Lalu Husni, 2010, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia** : Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, Hlm. 45

serta menjaga etika dan profesionalisme dalam bekerja.²³

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pekerja sangat beragam. Kompensasi yang adil dan layak merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas pekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan pekerja.²⁴

Dengan demikian, pekerja memainkan peran sentral dalam keberhasilan suatu organisasi. Hak dan kewajiban mereka di atur oleh undang- undang ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan bekerja dalam kondisi yang layak. Pemberi kerja harus menghargai dan memenuhi hak-hak pekerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sementara pekerja harus menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme. Kombinasi ini akan mendorong hubungan kerja yang harmonis dan produktif, serta berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan Perusahaan.

2.6 Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.²⁵

Menurut Imam Soepomo, berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk

²³ Nasution, L., & Miranda, 2023, **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya Yang Mengalami Pemutusan Kerja Sepihak Dalam Merger Dan Akuisisi Perusahaan**. Recht Studiosum Law Review.

²⁴ Kristiana. 2021. **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pekerja Di RSU Islami Mutiara Bunda**. Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi.

²⁵ **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, Edisi V, Kemendikbud tahun 2016

mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²⁶Selanjutnya, Prof. Subekti, S.H., menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintahperintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah"²⁷

Unsur-unsur yang harus ada dalam suatu Perjanjian Kerja diantaranya:

a. Adanya unsur work atau pekerjaan

Suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerja tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain.

b. Adanya unsur perintah

Pekerja melakukan pekerjaan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya waktu

Pekerja dalam melakukan pekerjaan harus ada jangka waktu yang disepakati.

²⁶Djumadi, 2006, **Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja**, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), Hlm 30

²⁷ **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 32**, www.hukumonline.com, di akses pada 5 januari 2025, pukul 23.00 Wita

d. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja, dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Ketenagakerjaan,²⁸ hal ini berhubungan dengan Undang-Undang tersebut memberikan panduan mengenai perjanjian kerja dengan tujuan pekerja/buruh tersebut mengetahui hak dan kewajibannya dan tercapainya kesejahteraan pekerja/buruh tersebut.

2.7 Profil Singkat CV Artha Lontar

Artha Lontar adalah sebuah perusahaan yang telah beroperasi sejak tahun 1992, bergerak dalam bidang kerajinan tangan (handicraft) dan juga menjadi pemasok kemasan minuman beralkohol yang terbuat dari bahan baku lontar. Perusahaan ini dipimpin oleh I Gusti Gde Suryadnyana, seorang pengusaha lokal yang memiliki visi untuk mengangkat dan melestarikan kekayaan alam serta budaya Bali, khususnya lontar, sebagai bahan baku utama yang ramah lingkungan.

Berkantor pusat di Desa Bungaya, Kecamatan Bebandem, Karangasem, Bali, Artha Lontar memanfaatkan keindahan alam sekitar yang kaya akan pohon lontar untuk menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi. Sejak awal berdiri, Artha

²⁸ **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 32**, www.hukumonline.com, di akses pada 5 januari 2025, pukul 23.00 Wita

Lontar telah mengembangkan proses produksi yang tidak hanya menghasilkan produk kerajinan tangan tetapi juga kemasan untuk industri minuman beralkohol.

Lontar, yang terkenal dengan kekuatannya dan ketahanannya, menjadi bahan pilihan utama untuk menciptakan kemasan yang kuat, fungsional, dan estetik.

Artha Lontar kini telah memiliki puluhan pekerja yang berdedikasi dan terampil dalam memproduksi berbagai macam kerajinan tangan yang memadukan unsur tradisional Bali dengan sentuhan modern. Selain itu, perusahaan ini juga telah menjadi pemain penting dalam pasar kemasan berbahan lontar yang digunakan untuk produk-produk minuman beralkohol, terutama di pasar domestik dan internasional. Proses pembuatan produk dilakukan dengan cermat, menggunakan teknologi yang mendukung keberlanjutan dan efisiensi, sambil tetap mempertahankan kualitas dan nilai budaya.

Dengan pengalaman yang lebih dari tiga dekade, Artha Lontar terus berkomitmen untuk memperkenalkan keindahan lontar sebagai bahan baku yang memiliki banyak manfaat. Selain menciptakan lapangan pekerjaan, perusahaan ini juga berperan aktif dalam menjaga kelestarian lingkungan, mengingat lontar adalah bahan alami yang sangat berkelanjutan jika dikelola dengan baik. Keberhasilan Artha Lontar tidak terlepas dari upaya mereka dalam menggabungkan aspek budaya, keberlanjutan, dan inovasi untuk menciptakan produk-produk yang tidak hanya fungsional, tetapi juga memiliki daya tarik estetika yang tinggi.

Visi artha lontar Menjadi perusahaan yang berkomitmen tinggi dalam industri kerajinan tangan dan kemasan berbahan lontar, baik di pasar lokal maupun internasional. Kami bertujuan untuk menciptakan produk-produk yang tidak hanya berkualitas tinggi, tetapi juga ramah lingkungan dan mendukung keberlanjutan.

Dengan mengedepankan inovasi dalam setiap aspek produksi, kami ingin memperkenalkan kekayaan budaya Bali yang ada pada setiap produk kami kepada dunia, sembari menjaga kelestarian alam. Artha Lontar berkomitmen untuk terus berkembang, tidak hanya dari sisi bisnis, tetapi juga dalam memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar, dengan menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan keterampilan lokal, dan menjaga warisan budaya yang telah ada sejak lama. Kami percaya bahwa dengan memadukan tradisi dengan teknologi modern, Artha Lontar dapat menjadi contoh nyata bagaimana sebuah perusahaan dapat tumbuh dengan berpegang pada nilai-nilai keberlanjutan, kualitas, dan tanggung jawab sosial.

Misi Artha Lontar adalah untuk memproduksi kerajinan tangan dan kemasan berbahan lontar yang berkualitas tinggi, sesuai dengan kebutuhan pasar, sekaligus memberdayakan masyarakat lokal dengan menciptakan lapangan pekerjaan dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Kami berkomitmen untuk melestarikan budaya Bali melalui produk yang menggunakan lontar sebagai bahan baku utama, sambil mengenalkan kekayaan budaya Bali kepada dunia. Selain itu, kami juga berfokus pada keberlanjutan dengan menggunakan bahan baku ramah lingkungan dan menerapkan proses produksi yang bertanggung jawab untuk menjaga kelestarian alam. Artha Lontar terus berinovasi dalam desain dan produksi agar menghasilkan produk yang menarik dan fungsional, serta memperluas pasar kami baik di tingkat domestik maupun internasional. Kami juga berusaha untuk terus mengembangkan sumber daya manusia, memberikan pelatihan, dan memastikan karyawan kami memahami pentingnya keberlanjutan dan pelestarian budaya Bali dalam setiap langkah yang kami ambil.

Artha Lontar merupakan perusahaan yang sukses menggabungkan tradisi Bali dengan inovasi dalam industri kerajinan tangan dan kemasan berbahan lontar.

Dengan fokus pada kualitas produk, keberlanjutan, dan pelestarian budaya, perusahaan ini tidak hanya memberikan dampak positif terhadap perekonomian lokal melalui penciptaan lapangan pekerjaan, tetapi juga menjaga kelestarian alam dan budaya Bali. Komitmen Artha Lontar terhadap inovasi, kualitas, dan tanggung jawab sosial membuatnya terus berkembang dan menjadi contoh perusahaan yang mampu beradaptasi dengan kebutuhan pasar global, sambil tetap menjaga nilai-nilai lokal yang sangat penting.