

PERLINDUNGAN HUKUM HAK ATAS UPAH BAGI PEKERJA YANG DIRUMAHKAN OLEH PEMBERI KERJA DALAM SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Najwa Alisah Burhan*, Suhartoyo, Muhamad Azhar

Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : najwaalisahburhan@gmail.com

Abstrak

Hak atas upah merupakan hak dasar yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun kondisi perumahan pekerja tanpa kejelasan terkait upah sering kali menimbulkan ketidakpastian hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum atas hak upah bagi pekerja yang dirumahkan, untuk menjelaskan pengaturan perlindungan hukum hak atas upah bagi pekerja yang dirumahkan oleh pemberi kerja, serta mengetahui implikasi pemberi kerja yang tidak membayarkan upah bagi pekerja yang dirumahkan oleh pemberi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan kasus. Merupakan suatu metode penelitian yang berfokus pada studi hukum yang berlaku, baik dari sisi teori maupun penerapannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, peraturan terkait upah bagi pekerja yang dirumahkan belum diatur secara spesifik dalam regulasi yang ada, sehingga implementasi perlindungan upah dalam situasi ini sangat bergantung pada perundingan bipartit antara pekerja dan pemberi kerja serta kebijakan internal perusahaan. Kedua, implikasi dari pemberi kerja yang tidak membayarkan upah bagi pekerja yang dirumahkan dapat menimbulkan adanya perselisihan dalam hubungan kerja.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Hak atas Upah; Pekerja yang Dirumahkan; Ketenagakerjaan.

Abstract

The right to wages is a fundamental right guaranteed by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, the condition of workers being furloughed without clear information regarding their wages often creates legal uncertainty. This study aims to analyze the legal protection of the right to wages for furloughed workers, to explain the regulatory framework regarding the protection of wage rights for workers furloughed by employers, and to identify the implications for employers who fail to pay wages to furloughed workers. The research method used is normative juridical, with a statutory and case approach. This method focuses on the study of prevailing laws, both in theory and in their application. The research findings show that, first, regulations regarding wages for furloughed workers are not specifically stipulated in existing laws and regulations, so the implementation of wage protection in such situations relies heavily on bipartite negotiations between workers and employers, as well as on internal company policies. Second, the failure of employers to pay wages to furloughed workers can lead to disputes in employment relations.

Keywords: Legal Protection; Right to Wages; Furloughed Workers; Labor Law.

I. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan mengacu pada seperangkat peraturan dan regulasi yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, melibatkan aspek-aspek seperti syarat kerja, hak-hak pekerja, dan kewajiban pengusaha. Perlindungan hukum ini menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak hanya tentang kewajiban pekerja untuk melaksanakan tugasnya, tetapi juga tentang tanggung jawab pengusaha dalam menjamin hak-hak pekerja, khususnya hak atas upah yang layak

dan sesuai peraturan. Merumahkan pekerja berarti pekerja tidak dipecat, tetapi mereka tidak bekerja untuk sementara waktu dan biasanya menerima upah yang lebih rendah atau bahkan tidak menerima upah sama sekali.

Hak atas upah merupakan hak dasar yang dijamin oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun kondisi perumahan pekerja tanpa kejelasan terkait upah sering kali menimbulkan ketidakpastian hukum. Kesulitan dalam memastikan hak-hak pekerja yang dirumahkan, seperti kepastian dan durasi pembayaran upah, menjadi permasalahan yang signifikan. Banyak pekerja yang dirumahkan oleh pemberi kerja tidak mendapatkan perlindungan hukum yang memadai terkait hak atas upah mereka.

Untuk mendukung penelitian ini, penulis merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik atau bidang kajian, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum ketenagakerjaan dan hak atas upah pekerja. Adapun penelitian-penelitian yang relevan antara lain penelitian berjudul “Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Dirumahkan dan di-PHK pada Masa Pandemi Covid 19” yang ditulis oleh Ahmad Samudra dan Nina Nurhasanah. Penelitian ini menyoroti dampak pandemi Covid-19 terhadap pekerja yang dirumahkan dan di-PHK, serta perlindungan hukum yang diberikan atas hak upah mereka. Meskipun ada peraturan yang mewajibkan pembayaran upah penuh, banyak perusahaan merundingkan pemotongan upah karena kesulitan finansial.

Penelitian yang berjudul “Hak Pekerja yang Dirumahkan oleh Pt. Sumber Graha Sejahtera pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021” juga relevan dengan topik penelitian ini. Ditulis oleh Salsabila Nauli Malau, Penelitian ini berfokus pada PT. Sumber Graha Sejahtera yang merumahkan karyawan akibat pandemi COVID-19. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kebijakan merumahkan pekerja selama pandemi sangat umum diterapkan oleh perusahaan, termasuk PT. Sumber Graha Sejahtera. Penyebab utama adalah pembatasan kegiatan masyarakat oleh pemerintah, kesulitan bahan baku, dan penurunan permintaan pasar. Penelitian ini juga menemukan bahwa upah pekerja yang dirumahkan hanya dibayar sebagian atau bahkan tidak dibayar sama sekali. Penelitian-penelitian di atas memiliki kesamaan dalam membahas isu perlindungan hukum terhadap pekerja yang dirumahkan dan permasalahan hak atas upah. Namun, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dalam hal mengkaji perlindungan hukum secara sistematis dan komprehensif berdasarkan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, bukan hanya dari satu regulasi saja serta mengaitkan teori perlindungan hukum secara mendalam dengan praktik hubungan industrial, termasuk melalui analisis yuridis terhadap putusan pengadilan hubungan industrial.

Kesenjangan antara kondisi ideal (das sollen) dan kondisi nyata (das sein) ini menimbulkan berbagai masalah hukum dan sosial. Sering kali, aturan yang berlaku tidak sejalan dengan realitas di lapangan. Contohnya, dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja, disebutkan bahwa pengusaha tetap wajib membayar upah penuh kepada pekerja yang dirumahkan, kecuali jika telah diatur berbeda dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Namun kenyataannya, masih banyak pekerja yang

dirumahkan tidak menerima upah secara penuh, bahkan ada yang sama sekali tidak mendapatkan upah. Pertentangan antara aturan yang ada dan kenyataan di lapangan ini menimbulkan berbagai dampak potensial yang merugikan pekerja. Pekerja yang dirumahkan tanpa mendapatkan upah yang layak akan mengalami kesulitan ekonomi yang signifikan.

Teori perlindungan hukum merupakan teori yang menjelaskan tentang peran negara dan hukum dalam memberikan jaminan kepastian, keadilan, dan perlindungan terhadap hak-hak masyarakat, termasuk kelompok yang rentan seperti pekerja. Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum adalah suatu konsep yang melibatkan langkah-langkah dan mekanisme hukum yang dirancang untuk melindungi hak-hak individu dan masyarakat secara keseluruhan. Perlindungan hukum bertujuan untuk memastikan bahwa setiap orang memiliki akses yang adil terhadap keadilan, keamanan, dan perlakuan yang setara di bawah hukum. Philipus M Hadjon menekankan pentingnya perlindungan hukum dalam menjaga keadilan sosial dan menjaga keseimbangan kekuasaan di masyarakat.

Perlindungan hukum ini ditujukan agar pekerja yang dirumahkan tetap mendapat jaminan hak-hak dasarnya, terutama hak atas upah, yang merupakan sumber penghidupan utama bagi pekerja dan keluarganya. Dengan menggunakan teori ini, penulis dapat menganalisis apakah pekerja yang dirumahkan masih mendapatkan perlindungan hukum secara memadai, serta apakah regulasi yang ada telah memberikan kejelasan dan keadilan mengenai status hak atas upah mereka. Teori ini juga membantu mengkaji peran negara dan pemberi kerja dalam menjamin hak-hak pekerja selama masa perumahan kerja, termasuk penyelesaian jika terjadi perselisihan.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berangkat dari kondisi ketenagakerjaan di mana pekerja dirumahkan oleh pemberi kerja tanpa kejelasan mengenai status hubungan kerja maupun hak atas upah. Dalam konteks tersebut, penting untuk dikaji bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap hak atas upah bagi pekerja yang dirumahkan, khususnya dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga menelaah lebih jauh mengenai implikasi hukum yang timbul apabila pemberi kerja tidak memenuhi kewajiban membayar upah kepada pekerja yang dirumahkan, termasuk konsekuensi yuridis yang dapat dikenakan terhadap pemberi kerja serta dampaknya bagi kepastian dan keadilan bagi pihak pekerja.

II. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini merupakan penelitian nondoktrinal yang dilakukan dengan menggunakan metode *yuridis-empiris*, yang merupakan metode penelitian dengan menggambarkan keadaan sebenarnya atau keadaan riil tentang pelaksanaan hukum dan perundang-undangan khususnya ketenagakerjaan, serta kaidah-kaidah hukum yang berlaku di masyarakat. Pendekatan dalam penelitian hukum empiris ini adalah pendekatan *socio-legal*. Pendekatan ini memerlukan berbagai disiplin ilmu sosial dan hukum untuk mengkaji keberadaan hukum positif (negara). Pendekatan *socio-legal* menjadi penting karena mampu memberikan pandangan

yang lebih holistik atas fenomena hukum di masyarakat.¹ Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah *deskriptif analitis* yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis teks-teks hukum secara sistematis dan logis, untuk mencari pemahaman tentang aturan hukum dan penerapannya dalam kehidupan masyarakat.²

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis dan sumber data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti sehingga bisa dijamin keakuratannya. Misalnya turun langsung mengumpulkan kelengkapan data menggunakan survey, anket, kuesioner, ataupun wawancara.³ Data Sekunder yaitu data yang diperoleh oleh orang lain sebelum peneliti. Data sekunder antara lain, mencakup dokumen - dokumen resmi, buku - buku, hasil - hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian, dan seterusnya.⁴ Teknik pengumpulan data terdiri dari studi kepustakaan, pengamatan (observasi), wawancara (*interview*) dan penggunaan daftar pertanyaan (kuisisioner).⁵ Dalam penelitian ini digunakan studi lapangan berupa wawancara dan studi kepustakaan sebagai metode pengumpulan data. Data yang diperoleh, dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu menganalisis data dengan konsep, teori, dan peraturan perundang-undangan yang ada tentang pekerja yang dirumahkan sehingga dapat diperoleh gambaran yang menyeluruh tentang pelaksanaan ketentuan terkait dengan perlindungan hukum hak atas upah bagi pekerja yang dirumahkan oleh pemberi kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Memuat deskripsi hasil penelitian yang disajikan secara singkat dan jelas, dapat ditambahkan dengan tabel, gambar/grafik, atau foto. Pembahasan merupakan penjelasan, interpretasi, arti dan manfaat dari keseluruhan hasil penelitian serta merupakan jawaban terhadap persoalan yang akan dipecahkan.

A. Pengaturan perlindungan hukum hak atas upah bagi pekerja yang dirumahkan oleh pemberi kerja

1. Dasar hukum perlindungan hukum hak atas upah bagi pekerja yang dirumahkan

Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu perangkat yang penting dalam memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja atau buruh yang bekerja pada

¹ Jonaedi Efendi dan Prasetyo Rijadi, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*: Edisi Kedua. (Jakarta: Prenada Media, 2022), 153

² Novea elysa wardhani, Sepriano Sepriano, dan Reni Sinta Yani, *Metodologi Penelitian Bidang Hukum*. (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2025), 29

³ Ahmad, dkk., *Buku Ajar Metode Penelitian & Penulisan Hukum*. (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), 66-67

⁴ Yusuf Tojiri, dkk., *Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data*. (Padang: Takaza Innovatix Labs, 2023), 12

⁵ Al'athur, Ryan Kevin. *Perlindungan Hukum Terhadap Pemegang Hak Pakai Atas Gugatan Penyewa Lahan Yang Ingin Membeli Tanah Yang Di Gugatnya*. Diss. Fakultas Hukum Unpas, (Oktober 2, 2019): <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/45051>

suatu perusahaan. Pekerja mempunyai andil dan kontribusi dalam pencapaian pembangunan nasional.⁶ Dalam konteks hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, hak atas upah merupakan salah satu hak fundamental yang melekat pada setiap pekerja. Upah dipahami sebagai bentuk kompensasi atau imbalan yang diberikan oleh pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Namun, dalam situasi tertentu seperti krisis ekonomi, pandemi global, atau restrukturisasi perusahaan, tidak jarang terjadi kondisi di mana pekerja mengalami status "dirumah-kan". Status tersebut mengacu pada keadaan di mana pekerja tidak mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), tetapi juga tidak menjalankan aktivitas kerja sebagaimana mestinya, sehingga menimbulkan ketidakpastian baik dari aspek kelangsungan pekerjaan maupun dari aspek pemenuhan hak atas upah.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 30 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan 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. Upah merupakan salah satu hak mendasar yang wajib dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga dan pemikiran yang diberikan oleh pekerja dalam menunjang kegiatan usaha. Oleh karena itu, regulasi dalam bidang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan diarahkan pada upaya perlindungan terhadap pekerja, khususnya untuk mencegah terjadinya praktik pengupahan yang tidak adil atau merugikan hak-hak pekerja.

Menurut Adrian Sutedi, hanya ada dua cara melindungi pekerja: Pertama, melalui undang-undang ketenagakerjaan, karena dengan undang-undang berarti ada jaminan negara untuk memberikan pekerjaan yang layak, melindunginya di tempat kerja (kesehatan, keselamatan kerja, dan upah layak) sampai dengan pemberian jaminan sosial setelah pensiun. Kedua, melalui serikat pekerja (SP). Karena melalui serikat pekerja, pekerja dapat menyampaikan aspirasinya, berunding, dan menuntut hak-hak yang semestinya mereka terima.⁷

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan hukum utama dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dalam konteks perlindungan terhadap hak atas upah, undang-undang tersebut memuat sejumlah ketentuan penting yang relevan, di antaranya pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan tersebut harus mencukupi untuk memenuhi standar

⁶ Mohammad Ilyas, "Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ius Constituendum*3, no. 1 (2018): hal.107. <http://dx.doi.org/10.26623/jic.v3i1.866>

⁷ Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1755-1764. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120>

kebutuhan hidup layak. Ketentuan ini menjadi dasar utama dalam menjamin hak pekerja atas upah yang adil, sehingga pekerja dapat memperoleh kesejahteraan yang sesuai dengan prinsip perlindungan ketenaga-kerjaan. Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pengusaha berkewajiban untuk membayar upah kepada pekerja, kecuali dalam keadaan tertentu ketika pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya karena kesalahan dari pihak pekerja sendiri atau alasan lain yang ditentukan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam praktiknya, kondisi pekerja yang dirumahkan seringkali menimbulkan perdebatan hukum, sebab pengusaha dapat beralasan bahwa tidak adanya aktivitas kerja berarti tidak ada kewajiban untuk membayar upah. Padahal, dalam banyak kasus, keputusan untuk merumahkan pekerja dilakukan sepihak oleh perusahaan, tanpa memberikan ruang bagi pekerja untuk memilih. Meskipun secara normatif ketentuan ini sudah tidak diberlakukan, substansi pe-ngaturannya masih relevan untuk dianalisis dalam konteks perlindungan hak atas upah pada kondisi hubungan kerja yang tidak ideal.

Surat Edaran Menaker No. 5 Tahun 1998 yang juga merupakan salah satu surat edaran yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja yang memberikan pedoman terkait perumahan pekerja dan hak-hak mereka, terutama terkait dengan upah dan tunjangan. SE ini penting untuk dipahami dalam konteks bagaimana perlindungan hukum diberikan kepada pekerja yang dirumahkan dan berhubungan dengan hak-hak upah mereka.

Surat Edaran No. SE-05/M/BW/1998 dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja sebagai respons terhadap krisis moneter yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998. Krisis ini menyebabkan banyak perusahaan mengalami kesulitan keuangan yang signifikan, sehingga memaksa beberapa di antaranya untuk mengambil langkah-langkah strategis guna mengurangi biaya operasional. Salah satu langkah yang banyak diambil adalah merumahkan pekerja secara sementara sebagai alternatif untuk menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang lebih drastis.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja dikeluarkan untuk memberikan panduan kepada perusahaan mengenai bagaimana mereka dapat melakukan perumahan pekerja (*furlough*) tanpa melanggar hak-hak pekerja, terutama dalam hal pembayaran upah. Surat edaran ini mengatur langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam situasi krisis, dan juga bagaimana pekerja yang dirumahkan harus diperlakukan secara adil.

2. Hak tenaga kerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan

Di bawah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbagai hak tenaga kerja telah diatur secara komprehensif. Beberapa hak dasar yang dijamin oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia meliputi Hak atas upah yang layak, salah satu hak dasar tenaga kerja yang diatur dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah hak atas upah yang layak. Upah adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Upah minimum regional (UMR) dan upah minimum provinsi (UMP)

ditetapkan oleh pemerintah untuk memastikan bahwa pekerja menerima upah yang memadai sesuai dengan biaya hidup di wilayah tertentu. Upah diartikan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan 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/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁸

Terdapat tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan Tetap adalah tunjangan yang diberikan secara rutin setiap bulan, tetap jumlahnya, dan dibayarkan bersamaan dengan upah pokok, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, atau tunjangan keahlian. Tunjangan ini tidak dipengaruhi oleh kehadiran atau kinerja harian pekerja. Tunjangan Tidak Tetap adalah tunjangan yang tidak diberikan secara rutin, jumlahnya berubah-ubah, dan diberikan berdasarkan kondisi tertentu, seperti tunjangan makan, tunjangan transport, atau insentif kehadiran. Tunjangan ini biasanya hanya diberikan jika pekerja hadir bekerja. Upah pokok dan Tunjangan tetap harus diberikan kepada pekerja dirumahkan sesuai ketentuan. Pesangon juga terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.⁹ Setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang layak sesuai dengan jenis pekerjaannya, yang harus dibayarkan secara teratur dan tidak boleh ditunda. Hukum juga melarang praktik diskriminatif dalam hal pengupahan.

Terdapat juga Jaminan sosial dan hak atas kondisi kerja yang aman dan sehat, pekerja memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha wajib menyediakan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja mereka. Hal ini mencakup kewajiban pengusaha untuk memberikan alat pelindung diri (APD), mengelola risiko di tempat kerja, dan mematuhi standar keselamatan kerja yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, pekerja juga berhak atas jaminan kesehatan dan perawatan medis jika mereka mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat pekerjaan.

Jaminan ini biasanya dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan yang menyediakan perlindungan jangka panjang bagi pekerja di sektor formal. Hak atas jam kerja dan waktu istirahat, sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur secara ketat mengenai jam kerja dan waktu istirahat. Berdasarkan Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, jam kerja normal di Indonesia adalah 40 jam per minggu, yang dapat dibagi menjadi 7 jam per hari untuk 6 hari kerja, atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja.

Pengaturan jam kerja ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pekerja, serta mencegah eksploitasi tenaga kerja. Selain itu, pekerja juga berhak atas waktu istirahat harian, mingguan, dan cuti tahunan. Pasal 79 UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pekerja harus mendapatkan waktu istirahat setidaknya 30 menit setelah bekerja selama 4 jam berturut-turut. Pekerja juga berhak atas cuti tahunan minimal 12 hari setelah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.

⁸ Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Sitorus, A. P. M. C., & Utomo, S. (2022). Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja. *Jurnal USM Law Review*, 5(2), 809-818.

⁹ M. Ali Imron (Hakim Pengadilan Negeri Semarang), 14 Maret 2025

Hak atas perlindungan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), adalah salah satu isu paling sensitif dalam hubungan industrial. Hukum ketenagakerjaan Indonesia mewajibkan pengusaha untuk memiliki alasan yang jelas dan mengikuti prosedur hukum yang ditetapkan sebelum melakukan PHK. Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa PHK harus dihindari sejauh mungkin, dan setiap perselisihan mengenai PHK harus diselesaikan melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja. Jika perundingan bipartit gagal, kasus PHK dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mendapatkan penyelesaian hukum. Selain itu, pekerja yang di-PHK berhak atas kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hak atas jaminan sosial, merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja untuk mengatasi risiko-risiko yang mungkin dihadapi dalam hubungan kerja, seperti kecelakaan, sakit, cacat, atau pensiun. Sistem jaminan sosial di Indonesia dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Pekerja berhak mendapatkan perlindungan melalui program jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pensiun. Program jaminan sosial ini diwajibkan oleh hukum dan harus diikuti oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja, baik di sektor formal maupun informal. Tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan ekonomi dan kesehatan yang lebih baik bagi tenaga kerja dan keluarga mereka.

Hak atas kebebasan berserikat dan berunding: Kebebasan berserikat adalah hak dasar yang dijamin oleh Pasal 28 UUD 1945, dan diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pekerja berhak membentuk, bergabung, atau tidak bergabung dengan serikat pekerja tanpa ada intimidasi dari pengusaha. Serikat pekerja memainkan peran penting dalam melindungi hak-hak pekerja dan mewakili kepentingan mereka dalam perundingan dengan pengusaha.

Dalam regulasi disebutkan bahwa setiap karyawan berhak menjadi anggota atau membentuk serikat tenaga kerja. Setiap karyawan diperbolehkan untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan minat dan bakat. Karyawan juga mendapatkan jaminan dari perusahaan dalam hal keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat berdasarkan norma serta nilai keagamaan dan kemanusiaan. Hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 104. Selain kebebasan berserikat, pekerja juga memiliki hak untuk melakukan perundingan bersama dengan pengusaha mengenai syarat-syarat kerja dan pengupahan. Perjanjian kerja bersama (PKB) yang dihasilkan dari perundingan ini mengikat kedua belah pihak dan menjadi dasar bagi hubungan kerja yang adil dan setara.

B. Implikasi pemberi kerja yang tidak membayarkan upah bagi pekerja yang dirumahkan oleh pemberi kerja

1. Hubungan kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), setiap hubungan kerja harus menjamin hak-hak dasar pekerja,

termasuk hak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika pemberi kerja gagal memenuhi kewajiban membayar upah, implikasinya tidak hanya berpengaruh pada pekerja secara individu, tetapi juga memengaruhi hubungan kerja secara keseluruhan. Pengertian hubungan Kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, didasarkan oleh suatu perjanjian kerja yang merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1601 KUHPerduta.¹⁰ Dalam konteks ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara pemberi kerja dan pekerja yang bersifat formal dan terikat pada peraturan yang berlaku. Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja lahir dari adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, yang di dalamnya memuat ketentuan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Salah satu aspek utama dalam hubungan kerja tersebut adalah pemberian upah, yang berfungsi sebagai bentuk kompensasi atas pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja.

Hubungan kerja merupakan landasan utama dalam relasi antara pekerja dan pemberi kerja di lingkungan perusahaan, yang terbentuk melalui suatu perjanjian kerja yang memuat ketentuan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Salah satu elemen esensial dalam hubungan kerja tersebut adalah upah, yakni bentuk kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai imbalan atas kontribusi tenaga, waktu, dan keahlian yang telah dicurahkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Ketika pemberi kerja tidak membayarkan upah sesuai dengan kewajiban yang telah diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan, pekerja memiliki hak untuk menuntut ganti rugi. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana pemberi kerja yang lalai dalam memenuhi kewajiban membayar upah tepat waktu dapat dikenakan sanksi atau denda sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam konteks ini, ganti rugi berfungsi untuk mengembalikan hak-hak pekerja yang telah dirugikan akibat kelalaian pemberi kerja. Jika penyelesaian secara langsung antara pekerja dan pemberi kerja tidak membuahkan hasil, pekerja dapat mengajukan pengaduan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

2. Kewajiban pemberi kerja

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, pemberi kerja memegang peranan penting dalam menjamin kesejahteraan pekerja, khususnya terkait dengan pemenuhan hak atas upah. Upah merupakan hak fundamental bagi setiap pekerja yang berfungsi sebagai fondasi utama dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif. Oleh sebab itu, kewajiban pemberi kerja untuk membayar upah secara tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan merupakan hal yang mutlak harus dipenuhi. Kelalaian atau kegagalan dalam memenuhi kewajiban tersebut tidak hanya berdampak negatif terhadap kesejahteraan pekerja secara individual, tetapi juga berpotensi

¹⁰ Darma, S. A. (2017). Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 29(2), 221-234. <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>

menimbulkan gangguan terhadap stabilitas perusahaan serta memberikan efek domino terhadap kondisi sosial dan ekonomi masyarakat secara luas.

Kewajiban pemberi kerja dalam situasi ini dapat dilihat dari ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, maupun dalam peraturan yang ditetapkan pemerintah untuk melindungi tenaga kerja/buruh.¹¹ Ini berarti bahwa upah harus tetap dibayarkan, setidaknya dalam bentuk kompensasi tertentu, selama hubungan kerja masih berlangsung. Upah adalah hak mendasar yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Hak atas upah ini berlaku selama pekerja masih terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan, meskipun pekerja tersebut dirumahkan. Undang-undang ini tidak mengatur secara spesifik tentang pekerja yang dirumahkan, namun prinsip bahwa pekerja yang masih berstatus sebagai karyawan harus tetap menerima upah memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak mereka.

Dalam situasi di mana perusahaan mengalami kesulitan ekonomi yang memaksa mereka untuk merumahkan pekerja, pemberi kerja sering kali mencari cara untuk menyesuaikan beban keuangan perusahaan, termasuk melalui pengurangan upah pekerja yang dirumahkan. Untuk itu, proses perundingan antara pemberi kerja dan pekerja atau serikat pekerja menjadi sangat penting. Melalui perundingan ini, pemberi kerja dapat menyepakati besaran kompensasi atau upah yang akan diberikan selama masa perumahan dengan mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Pengaturan yang mendasari terkait dengan upah bagi pekerja yang dirumahkan oleh pemberi kerja hingga saat ini belum ada regulasi yang secara spesifik mengatur pengupahan dalam kondisi tersebut, sehingga implementasinya sangat bergantung pada perundingan antara pengusaha dan pekerja serta kebijakan internal perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 mengatur mengenai perlindungan hukum atas hak upah bagi pekerja yang dirumahkan oleh pemberi kerja di Indonesia didasarkan pada yang mengatur bahwa pekerja yang dirumahkan tetap memiliki hak upah tanpa pemutusan hubungan kerja. Dalam sistem ketenagakerjaan, pekerja berhak atas upah layak, jaminan sosial, kondisi kerja yang aman dan sehat, waktu istirahat, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja, serta kebebasan berserikat dan berunding.

Implikasi dari pemberi kerja yang tidak membayarkan upah bagi pekerja yang dirumahkan dapat menimbulkan adanya perselisihan dalam hubungan kerja. Berpotensi menyebabkan pemutusan hubungan kerja sepihak, serta mengarah pada tuntutan hukum, sementara dari aspek kewajiban pemberi kerja, tindakan tersebut dapat dikenakan sanksi administratif, denda, atau gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berdampak pada reputasi dan keberlangsungan usaha

¹¹ H. R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. 2016. Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan). Jakarta: PTIK. Hlm 71

perusahaan. Pemberi kerja memiliki tanggung jawab penting untuk memastikan kesejahteraan pekerja melalui pemenuhan hak upah tepat waktu dan sesuai ketentuan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- SudirAhmad, dkk. 2024. Buku Ajar Metode Penelitian & Penulisan Hukum. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Efendi, Jonaedi dan Prasetyo Rijadi. 2022. Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- H. R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto. 2016. Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan). Jakarta: PTIK.
- Novea Elysa Wardhani, Sepriano Sepriano, dan Reni Sinta Yani. 2025. Metodologi Penelitian Bidang Hukum. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Yusuf Tojiri, dkk. 2023. Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data. Padang: Takaza Innovatix Labs.

B. Jurnal

- Darma, S. A. 2017. Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 29(2): 221–234. <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>
- Febrianti, L., Hamzah, R., Zaharnika, F. A., & Seruni, P. M. 2022. Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dan Hukum Islam. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2): 1755–1764. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4120>
- Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Sitorus, A. P. M. C., & Utomo, S. 2022. Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja. *Jurnal USM Law Review*, 5(2): 809–818.
- Ilyas, Mohammad. 2018. Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ius Constituendum*, 3(1): 107. <http://dx.doi.org/10.26623/jic.v3i1.866>