

## BAB II

### PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI HAK PEKERJA KARENA UPAH TIDAK DIBAYAR DALAM PUTUSAN NOMOR: 79/PDT.SUS-PHI/2022/PN MDN

#### A. Tinjauan Umum Tentang Hukum Ketenagakerjaan

##### 1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Sebelumnya tidak disebut sebagai "hukum perburuhan", melainkan hanya sebagai "hukum perburuhan", atau "arbeidsrechts" dalam bahasa Belanda. Profesional hukum menegaskan bahwa definisi "hukum perburuhan" sebenarnya tidak mencakup semua konotasi sebenarnya. Profesional hukum telah merumuskan hukum ketenagakerjaan dalam berbagai cara, dan perspektif mereka tentang subjek tersebut berbeda-beda. Sumber-sumber berikut digunakan dalam formulasi:

Menurut Molenaar, UU Ketenagakerjaan/ARBEIDSRECHT merupakan komponen peraturan perundang-undangan hukum yang relevan, yang pada dasarnya mengatur interaksi antara karyawan dan pemberi kerja, serta antara karyawan satu sama lain, dengan karyawan lain, dan dengan otoritas. Dalam hal ini, perlu dibatasi pada undang-undang yang berkaitan dengan mereka yang bekerja di bawah kontrak kerja atau untuk orang lain.

Menurut M.G. Levenbach, hukum perburuhan ialah badan hukum yang mengatur hubungan kerja, menetapkan parameter di mana pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan kewajiban kontraktual dan dalam konteks aspek

kehidupan kerja lainnya. Hal ini membuat hubungan kerja terdiri dari aturan yang mengatur bagaimana seseorang mempersiapkan diri untuk hubungan kerja selain mengatur mereka yang terikat olehnya. Misalnya, peraturan magang.

Van Esveld menegaskan bahwa Undang-undang Ketenagakerjaan mencakup pekerjaan yang dilakukan oleh kontraktor independen yang melakukannya atas risiko dan tanggung jawab mereka sendiri, serta situasi pekerjaan dimana karyawan hanya bekerja di bawah pengawasan atasan. Menurut Mok, hukum perburuhan adalah ketentuan undang-undang yang mengatur pekerjaan yang dilakukan atas permintaan orang lain dan situasi pribadi yang terkait.

UU Ketenagakerjaan, menurut Prof. Iman Soepomo, adalah seperangkat aturan yang berlaku dalam situasi seseorang bekerja untuk orang lain dan mendapat imbalan. Serangkaian aturan ini tidak boleh dibaca seolah-olah undang-undang perburuhan sepenuhnya dikodifikasi dan diatur dalam Kitab Hukum Perburuhan. Undang-undang, peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, dan aturan tertulis lainnya tidak selalu fleksibel. Beberapa norma ketenagakerjaan harus ditemukan dalam undang-undang tidak tertulis berupa adat-istiadat dalam hal ini. Aturan-aturan ini, baik dalam arti formal maupun praktis, ditetapkan oleh otoritas pusat yang bersifat heteronom. Namun, ada juga aturan yang berkembang dalam pasar tenaga kerja aktual, yang dibuat oleh pekerja dan pemberi kerja atau dipilih oleh pemberi kerja sendiri, yang bersifat otonom.

Pengertian hukum ketenagakerjaan tidak secara langsung tercantum dalam UU Standar Ketenagakerjaan Tahun 2020 (UU No. 11 Tahun 2020). Yang dimaksud dengan “ketenagakerjaan” adalah “segala aspek yang berkaitan dengan

tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah bekerja” dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Kerangka ini memungkinkan ditetapkannya batasan-batasan yang mengatur semua aspek pekerjaan sebelum, selama, dan setelah jam kerja.

Menurut undang-undang, buruh bebas menentukan nasibnya dan jenis pekerjaan yang ingin dilakukannya. Ini masuk akal mengingat premis penuntun bangsa kita bahwa "tidak ada yang bisa diperbudak, diperbudak, dan diperbudak." Perbudakan dan tindakan perbudakan bertentangan dengan hak asasi manusia.

Sedangkan pekerja atau pegawai adalah orang yang tidak bebas menurut sosiologi atau masyarakat karena ia terpaksa bekerja dan patuh pada majikan/majikannya kemanapun ia pergi. Mayoritas tenaga kerja Indonesia terdiri dari orang-orang yang hanya dipekerjakan; mereka tidak memiliki akses ke sumber daya seperti pengetahuan dan keterampilan. Intinya, kondisi kerja ditentukan oleh pemberi kerja atau pemilik usaha; bahkan bisa dikatakan bahwa mereka memutuskan apakah tenaga kerja akan hidup atau mati.

Pada kenyataannya, buruh adalah pihak yang tidak bebas, baik lahir maupun batin. Ada langkah-langkah yang dilakukan untuk melindungi para pekerja ini, termasuk:

- a. Buat undang-undang dari penguasa atau pemerintah yang tidak otonom.
- b. Melaksanakan aturan PKB yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja.
- c. Ciptakan norma perusahaan yang independen, yaitu aturan yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Dalam hal ini, aturan tipe dua dan tipe tiga tidak boleh bertentangan dengan aturan tipe satu. Sehubungan dengan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa tujuan hukum suap adalah untuk:

- a. Lindungi yang rentan dan tempatkan mereka pada posisi di mana mereka dapat berkontribusi kepada masyarakat.
- b. Mencapai keadaan sosial di lingkungan kerja atau pekerjaan yang pelaksanaannya dilakukan dengan melindungi pekerja dari kekuasaan majikan yang tidak terbatas.<sup>1</sup>

Pasal 1 Angka 2, “tenaga kerja” berarti “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk keperluan perseorangan atau masyarakat”. Pekerja yang menerima uang atau kompensasi lainnya. termasuk dalam definisi ini, demikian pula mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri tanpa mengharapkan bayaran. Kedua kelompok berkontribusi kepada masyarakat dengan memenuhi kebutuhan individu dan kolektif akan barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari pegawai negeri, profesional, buruh lepas, dan orang yang tidak pernah memegang jabatan. Dengan kata lain, "tenaga kerja" mencakup kelompok yang lebih luas dari sekedar karyawan atau pekerja.<sup>2</sup>

Pekerja kontrak atau pekerja kontrak PKWT adalah mereka yang bekerja dalam waktu tertentu sesuai dengan perjanjian kerja. Ini adalah Undang-Undang Peraturan Kontrak Kerja Indonesia (Undang-Undang) Tahun 2020 (Pasal 56, Pasal 59). Hanya jenis pekerjaan tertentu, menurut sifat dan ruang lingkup pelaksanaannya, yang boleh diberi jam kerja tetap, menurut ke paragraf 1 pasal 59 yaitu: Pekerjaan

---

<sup>1</sup> Muhammad azhar. 2015. Buku Ajar *Hukum Ketenagakerjaan*. (Semarang). H. 10-13.

<sup>2</sup>Asri Wijayanti.2009.*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*..(Jakarta: Sinar Grafika,). H. 1.

yang diharapkan selesai dalam waktu kurang dari tiga (tiga) tahun, bersifat satu kali atau sementara, bersifat musiman, atau berkaitan dengan inisiatif baru, item tambahan, atau produk yang masih dalam tahap pengujian atau penelitian.<sup>3</sup>

## 2. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia menjunjung tinggi hukum Eropa Kontinental dan merupakan negara hukum. Setiap keputusan harus didukung oleh hukum tertulis. Sekarang hukum yang berlaku berasal dari undang-undang dan hukum umum. Meskipun undang-undang dasar yang mengatur masalah ketenagakerjaan di Indonesia dapat ditemukan dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan,” masih banyak lagi undang-undang yang sama penting. Pernyataan Umum, Bagian 5 (1). Semua ketentuan dasar UUD 1945, termasuk Pasal 20 dan 28, Pasal 28 dan 33, dan Pasal 1. Hal inilah yang menjadi dasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau dikenal juga dengan UU Ketenagakerjaan sebagai undang-undang induk industri. Selain UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan, beberapa sumber hukum resmi dan tidak resmi serta sumber hukum material, menjadi landasan pengetahuan tentang ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

Sumber umum hukum Perburuhan adalah sebagai berikut:

- a. Hukum merupakan salah satu sumber hukum tertulis. Putusan pengadilan, perjanjian, dan peraturan. Perjanjian/Konvensi

- 1) Undang-undang

---

<sup>3</sup>Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti). H. 34-35.

<sup>4</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dewan Perwakilan Rakyat memberikan persetujuannya sebelum pemerintah memberlakukan undang-undang. Undang-undang yang dikenal dengan Wet ini dibuat di Belanda pada masa penjajahan Belanda oleh Raja dan DPR. Algemeen Maatregel van Bestuur adalah nama himpunan aturan yang ditetapkan pemerintah Belanda sebagai aturan pelaksanaan Wet (AMvB). Selain Wet dan AMvB, ada juga *ordonantie*, yang memiliki dua definisi berbeda: yang dibuat terlebih dahulu oleh Gubernur Jenderal dengan atau tanpa berkonsultasi dengan Raad van Indie (badan penasehat), dan yang ditetapkan oleh Gubernur Jenderal dengan keputusan *volksraad*. persetujuan sejak 1 Januari 1926.

## 2) Peraturan-peraturan

Yang dimaksud dengan "peraturan perundang-undangan" adalah yang serupa dengan peraturan "undang-undang" tetapi kurang ketat. dan seringkali menjadi prasyarat pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Formatnya dapat berupa: perintah eksekutif, arahan menteri, peraturan pemerintah, dan lain-lain.

## 3) Putusan Pengadilan

Putusan pengadilan lebih dari sekedar memberikan bentuk hukum adat di tempat dan era dimana negara hukum masih belum sepenuhnya ditegakkan. Namun dapat juga dikatakan bahwa undang-undang itu sendiri didirikan sampai batas yang signifikan. Khususnya, putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berkekuatan hukum tetap untuk selama-lamanya seringkali memuat

pedoman-pedoman yang dibuat berdasarkan surat kuasa dan kewajibannya sendiri (zelfstanding). Putusan PHI setidaknya berdampak karena juga membawa sanksi pidana selain perdata.

#### 4) Traktat /Konvensi

Konvensi dan perjanjian adalah kesepakatan yang dicapai antara dua negara atau lebih. Ketika hanya dua negara yang menandatangani sebuah perjanjian, itu disebut sebagai perjanjian bilateral; ketika banyak negara menandatanganinya, itu disebut sebagai perjanjian multilateral. Konvensi tersebut akan mengikat para pihak yang telah menyetujuinya. Negara-negara yang membuat dan menyetujui syarat-syarat perjanjian akan meratifikasinya (prinsip *pacta sunt servanda*) Salah satu contohnya adalah Konvensi 101, yang disetujui pada tanggal 5 Juni 1998, dengan Keputusan Presiden Nomor KI Tahun 1998, yang didasarkan pada Konvensi ILO Nomor 87 Talnas 1948 tentang perlindungan hak berserikat dan kebebasan berserikat.

#### b. Sumber Hukum Tidak Tertulis

Praktek berkebudayaan, yang mendapatkan popularitas dan perkembangan setelah Perang Dunia II, adalah asal dari hukum tidak tertulis tersebut.

Pertumbuhannya didukung oleh dua faktor: pertama, regulasi Peraturan yang ada sudah tidak sejalan lagi dengan kesadaran moral masyarakat, dan peraturan yang baru diberlakukan tidak dapat diimplementasikan dengan

cepat untuk mengatasi masalah yang muncul di tempat kerja yang perlu diatur..<sup>5</sup>

## **B. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum**

### **1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Berbagai alat pedagogis, termasuk diskusi tentang hak istimewa hukum, digunakan dalam praktik hukum.. Ini akan dibahas dengan cara yang tidak langsung terkait dengan legislator. Salah satu komponen terpenting negara yang menjunjung tinggi supremasi hukum adalah perlindungan hukum. Hal ini penting karena seiring berkembangnya suatu bangsa, akan dibuat hukum untuk mengatur setiap warga negaranya.

Di sisi lain, juga dapat dibayangkan bahwa negara harus memberikan perlindungan hukum kepada penduduknya karena negara itu wajib melakukannya. Pertama-tama kita harus memahami nilai perlindungan hukum sebelum mempelajari apa sebenarnya yang dimaksud dengan perlindungan tersebut. Perlindungan di bawah hukum adalah pelatihan yang diberikan kepada subjek hukum baik dalam konteks preventif maupun punitif, baik secara lisan maupun tertulis.<sup>6</sup>

Dengan kata lain, penegak hukum harus melakukan berbagai tindakan hukum untuk melindungi warga negara dari ancaman luar, baik bahaya fisik maupun emosional. Masyarakat mendapat perlindungan hukum atas hak asasi

---

<sup>5</sup>Endah Pujiastuti. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Semarang: Semarang University Pres). H. 7-8.

<sup>6</sup> Dikutip di website <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, pada Sabtu, Tanggal 24 September 2022, Pukul 19.20 Wib.

manusia yang dilanggar oleh orang lain agar mereka dapat memahami manfaat dari semua hak hukum.<sup>7</sup>

Hukum melindungi hak asasi manusia dan martabat manusia berdasarkan aturan hukum yang sewenang-wenang, hukum yang dapat melindungi sesuatu dari yang lain, atau hukum lain yang dipegang oleh subjek hukum. Bagi konsumen, ini berarti bahwa hukum melindungi terhadap segala sesuatu yang menghalangi pelaksanaan hak-hak mereka.<sup>8</sup>

Dengan kata lain, perlindungan hukum ialah pandangan yang berbeda tentang bagaimana hukum bekerja, yang didasarkan pada gagasan bahwa hukum mempromosikan manfaat seperti keadilan, ketertiban, kepastian, dan ketentraman.

## **2. Jenis- jenis Perlindungan Hukum**

Ungkapan “Perlindungan hukum” memang memadatkan gagasan Pada tingkat yang lebih rendah daripada di masa lalu, "perlindungan" saat ini dibatasi pada keamanan yang diberikan oleh undang-undang. Dalam konteks ini, individu memiliki hak dan kewajiban sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya., juga terkait dengan jaminan yang diberikan oleh hukum. Orang harus tunduk pada hukum karena mereka memiliki hak hukum.

Dua jenis perlindungan hukum dibedakan, dengan "tindakan pemerintah" sebagai titik fokus, yaitu<sup>9</sup>:

### **1. Perlindungan Hukum yang preventif**

---

<sup>7</sup> Satjipto Raharjo. 2000. *Ilmu Hukum*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti). H.74.

<sup>8</sup> Phillipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. (Surabaya: PT. Bina Ilmu). H. 25.

<sup>9</sup>*Ibid.*, H. 2.

Sebelum keputusan pemerintah mengambil bentuk final, masyarakat diberi kesempatan untuk menyuarakan keprihatinan atau pemikiran mereka melalui perlindungan hukum preventif ini. Dengan memberikan perlindungan ini, konflik dimaksudkan untuk dihindari.

## 2. Perlindungan hukum yang represif

Di sisi lain, perlindungan hukum yang represif berupaya untuk mengakhiri perselisihan. Ketidakepakatan yang dibahas dalam penelitian ini melibatkan tuntutan pidana terhadap klien yang menjadi sasaran penipuan kartu kredit dan gugatan perdata terhadap bank karena gagal menebus kerugian yang diderita oleh konsumen yang menjadi korban pencurian kartu kredit.

Perlindungan di bawah hukum adalah pelatihan yang diterima subjek hukum dalam penggunaan metode pencegahan dan hukuman, dijabarkan dan dikodifikasikan. Dengan kata lain, perlindungan hukum dapat dianggap sebagai penjelasan yang jelas tentang bagaimana hukum bekerja, berdasarkan pengertian bahwa hukum melambangkan keadilan, ketertiban, kepastian, keuntungan, dan kedamaian.

## 3. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Karena Upah Yang Tidak Dibayar

Hukum menawarkan perlindungan dan mengakui hubungan seimbang dengan supremasi hukum dan hak asasi manusia (Philipus M. Hadjon, 2002). Untuk kepentingan pembelaan hukum adalah untuk memastikan bahwa hak asasi manusia ditegakkan secara adil untuk mencegah kesewenang-wenangan. Beberapa definisi perlindungan ada tergantung pada beragam sudut pandang. Kata perlindungan yang

berarti melindungi, mencegah, membela, dan membentengi, berasal dari kata melindungi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Meskipun masih banyak permasalahan di masyarakat, perlindungan hukum bagi pekerja menjadi sangat penting. Dalam dunia kerja, ada karyawan dan pengusaha yang saling bergantung satu sama lain untuk merencanakan dan menyelesaikan suatu tugas. Namun sering terjadi perbedaan pendapat ketika pekerja dan pengusaha bekerja sama, salah satunya adalah pemenuhan hak-hak pekerja oleh pengusaha.<sup>10</sup>

Imam Soepomo divides labor protection into three categories, namely: (Abdul Khakim, 2003)

a. Perlindungan ekonomis

Perlindungan tersebut ditujukan untuk membantu pekerja mendapatkan uang mereka yang terpaksa bekerja di luar kehendaknya juga termasuk asalkan mereka memiliki cukup uang untuk menghidupi diri dan keluarganya sehari-hari. Jaminan sosial adalah nama yang diberikan untuk jaring pengaman ini.

b. Perlindungan sosial

Pekerja diberikan perlindungan ini dalam bentuk asuransi kesehatan dan bebas berserikat atau berorganisasi untuk memajukan kepentingannya sendiri. Jaminan sosial juga disebut sebagai kesehatan kerja.

c. Perlindungan teknis

---

<sup>10</sup>Ashabul Kahfi. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum, 3 (2). H. 63.

Perlindungan ini melindungi pekerja dari bahaya di tempat kerja dengan memastikan keselamatan, kenyamanan, dan kesejahteraan mereka. Keselamatan di tempat kerja adalah istilah operatif untuk pertahanan ini.

Pemberi kerja atau pemberi kerja harus memahami perlindungan pekerja dan melaksanakannya dengan benar. Akibatnya, akan dipastikan bahwa tidak akan ada diskriminasi dari yang berkuasa dan hubungan kerja akan menjadi harmonis. Untuk melindungi karyawannya, pemberi kerja diharuskan mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku; jika pelanggaran terjadi terhadap karyawan, bisnis dapat menghadapi hukuman.

Menurut Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, setiap orang bebas mencari pekerjaan yang lebih baik tanpa memandang terikat oleh hubungan kerja atau tidak. Pasal ini juga berlaku bagi orang yang belum bekerja diinginkan tanpa batasan atau bias. Pekerja yang berada dalam hubungan kerja dilindungi oleh Pasal 6; mereka berhak atas perlakuan yang adil dan setara dari pemberi kerja tanpa diskriminasi hukum. Mendapatkan perlindungan di tempat kerja merupakan prioritas utama bagi tenaga kerja dan aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, termasuk yang mengatur hal tersebut (Wahyudi, 2016).

Pengakuan hak-hak subyek hukum, pelaksanaan normatif/regulasi, dan kebijakan pemerintah merupakan contoh perlindungan hukum. Mewujudkan tujuan hukum merupakan tujuan utama dari setiap perlindungan hukum dan hak-haknya.

Gustav Radburch menegaskan hal berikut mengacu pada pengertian tiga Keadilan, kemanfaatan, dan kepastian menjadi landasan hukum, yang kemudian dijabarkan oleh Achmad Ali sebagai berikut: (Ali, 1996)

- a. Keadilan;
- b. Kemanfaatan;
- c. Kepastian hukum

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja ini ialah pembangunan ketenagakerjaan.

- a. Secara manusiawi dan optimal memberdayakan dan menggunakan sumber daya manusia.

Pemanfaatan tenaga kerja dan pemberdayaan pekerja berjalan beriringan untuk dapat memberikan kesempatan kerja yang seluas-luasnya kepada tenaga kerja Indonesia. Diharapkan dengan memberdayakan dan memanfaatkannya, tenaga kerja Indonesia akan mampu memberikan kontribusi seefektif mungkin bagi pembangunan nasional dengan tetap menjunjung tinggi prinsip-prinsip moralnya.

- b. Memenuhi tuntutan pertumbuhan daerah dan nasional dengan tetap mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan sumber daya manusia.

Berikan kesempatan yang sama kepada seluruh pekerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, minat, dan passion mereka. Negara Kesatuan Republik Indonesia harus berupaya untuk mencapai pemerataan kesempatan kerja di seluruh wilayahnya. Untuk memenuhi kebutuhan semua sektor ekonomi dan wilayah geografis, perlu dilakukan upaya untuk menyebarkan tenaga kerja secara merata.

- c. Melindungi pekerja untuk mencapai kesejahteraan

- d. Meningkatkan moral karyawan dan kekompakan kelompok.<sup>11</sup>

Keadilan dan kesejahteraan bagi pemangku kepentingan industri merupakan tujuan dari undang-undang ketenagakerjaan ini. Banyak aturan telah dibuat untuk mewujudkan hal ini, termasuk yang berkaitan dengan perlunya mempertahankan gaji (Saprudin, 2012).

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 102 ayat 1 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hubungan antara pemilik usaha dan pekerja, pemerintah memiliki tanggung jawab utama untuk menetapkan undang-undang, menyediakan layanan, memantau kepatuhan, dan mengambil tindakan yang tepat ketika undang-undang diberlakukan. dilanggar.

Dengan demikian, jika di kemudian hari terjadi pelanggaran hubungan di tempat kerja yang berbahaya bagi karyawan tidak diragukan lagi illegal kontrak dan merupakan eksploitasi yang melanggar hak asasi manusia. Mengingat karyawan berperan dalam memenuhi tugas dan mendapatkan hak, hak utama adalah jam kerja, gaji, jaminan Sosial dan pembayaran kesejahteraan (Sukidin, Sukidin, Pudjo Suharso, 2018)

Karena permasalahan tersebut, para pekerja di industri rumah tangga membutuhkan perlindungan hukum. Karena tidak ada standar yang mengatur sektor rumah tangga, pekerja tampak rentan tanpa perlindungan hukum. Masalah ini harus diselesaikan oleh pemerintah karena Pekerja Industri Rumah Tangga tidak secara khusus dicakup oleh UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan menegakkan peraturan perundang-undangan yang mewajibkan baik pengusaha maupun pekerja, memberikan pembinaan, dan melaksanakan proses

---

<sup>11</sup>*Ibid.*,H. 66-70.

pelaksanaan hubungan industrial, pemerintah memberikan perlindungan hukum bagi pekerja (Adrian Sutedi, 2009). Menurut undang-undang, setiap individu atau warga negara memiliki status hukum yang sama. Pengusaha dan karyawan secara tidak langsung berbagi posisi, namun dalam dunia ketenagakerjaan kedudukan pengusaha lebih tinggi dari pada pengusaha. Ada hubungan di atas dienstverlening akibat perbedaan posisi dalam persekutuan kerja ini yang memberikan hak kepada majikan untuk memperlakukan buruh secara semena-mena. Perlindungan hukum diberikan untuk memastikan bahwa karyawan dilindungi, dan hubungan kerja antara majikan dan karyawan menghasilkan pertukaran yang ramah tanpa tekanan yang tidak semestinya dari satu pihak yang lemah. Tujuan dari perlindungan hukum adalah untuk mempertahankan hak-hak dalam pekerjaan.

Menurut Pasal 103 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Kepegawaian, hubungan industrial dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Serikat pekerja atau perdagangan
- 2) Struktur perusahaan;
- 3) Lembaga kerjasama bipartisan
- 4) Lembaga kerjasama trilateral
- 5) Aturan organisasi
- 6) Kesepakatan Kerjasama
- 7) Undang-undang dan aturan ketenagakerjaan
- 8) Lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan-manajemen.

Terdapat berbagai pilihan lain penyelesaian masalah hubungan industrial, menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, antara lain:

- 1) Bipratit
- 2) Tripati
- 3) Hubungan Kerja<sup>12</sup>

### **C. Tinjauan Umum Tentang Pengupahan**

Pengertian upah adalah sebagai berikut sebagaimana tercantum dalam Hak pekerja atas pembayaran secara tunai atas jasa yang diberikan oleh pemberi kerjanya atau Agen pemberi kerjanya didefinisikan sebagai berikut : Upah adalah hak seorang pekerja atau pegawai untuk diakui dan dinyatakan dalam uang sebagai balas jasa tenaga kerja atau sebagai pemberi yang diberikan kepada seorang pekerja atau pegawai yang telah diberitahukan tentang suatu pembukaan pekerjaan. Kelas untuk mengajar hak-hak pekerja bertujuan untuk memperkuat perlindungan hukum fundamental mereka. .Pekerja umumnya menerima tunjangan jaminan sosial dan perlindungan upah.

Setiap pekerja atau buruh dijamin penghidupan yang layak berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan. Ini menyatakan:

Salah satu langkah yang dilakukan oleh pemerintah pusat untuk mencapai hak pekerja dan buruh atas taraf hidup yang wajar bagi seluruh rakyat adalah penetapan kebijakan pengupahan.

Pedoman penggajian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;

---

<sup>12</sup>Aisyah Putri Permatasari. 2018. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*. Mimbar Keadilan. H. 125.

- b. Skala dan struktur gaji.
- c. Kompensasi karena tidak muncul untuk bekerja atau melakukan pekerjaan bila diperlukan;
- d. Yang dimaksud dengan “alasan khusus” adalah ketidakhadiran pekerja atau buruh di tempat kerja, melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, atau menggunakan hak istirahatnya.
- e. Hal-hal yang dapat diukur dengan upah antara lain, tetapi tidak terbatas pada, denda, penggantian kerugian, upah pihak ketiga, pembagian utang dan pelunasan, dan penyewaan rumah dan/atau properti perusahaan kepada karyawan dan/atau buruh kontrak . karyawan yang terlalu bergantung pada manajer mereka atau yang mendapatkan keuntungan finansial dari keterlambatan pembayaran.
- f. Menggunakan penghasilan untuk menentukan atau membayar hak dan kewajiban lainnya.

Yang dimaksud dengan "upah sebagai dasar untuk menghitung atau membayar hak dan kewajiban lainnya" antara lain, tetapi tidak terbatas pada, upah yang digunakan untuk menghitung bunga tabungan dan pajak penghasilan., tetapi bukan satu-satunya.

1. Ketentuan lain yang berkaitan dengan praktik penggajian diatur dengan peraturan pemerintah.<sup>13</sup>

Pengertian “upah” sebagaimana digunakan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang peraturan-peraturan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: Kompensasi pekerja diterima dan dikomunikasikan secara moneter sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pemberi kerja kepada pekerja atau pekerja.

---

<sup>13</sup>Syarifa Mahila. 2017. *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi*. Jurnal Lex Specialis, (16). H. 53.

karyawan dipilih dan dibayar sesuai dengan kontrak kerja, perjanjian lain, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk kompensasi karyawan dan anggota keluarga atas pekerjaan yang dilakukan atau layanan yang diberikan.

Kesimpulan berikut dapat dibuat sehubungan dengan definisi ini:

- a. Upah adalah hak yang sah dari pekerja atau buruh atas pembayaran dari pemilik usaha atau pemberi kerja atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.
- b. Gaji pekerja dan buruh harus dinyatakan dalam bentuk uang.
- c. Gaji yang dibayarkan sesuai dengan kontrak, undang-undang, atau peraturan yang mengatur tempat kerja.
- d. Kompensasi bagi pekerja/buruh dan keluarganya termasuk tunjangan.<sup>14</sup>

Dalam Pasal 88 ayat (3) UU No 11 Tahun Anggaran 2020, pemerintah menetapkan minimal memenuhi Ketuhan Hidup Layak (KHL) dengan tetap mengutamakan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sekalipun Hidup Layak Kebutuhan Pokok (KHL) yang pada awalnya hanya menjadi tumpuan KHL, juga berkontribusi terhadap Upah Minimum ditinjau setiap lima tahun sekali, namun KHL tidak lagi menjadi dasar formulasi pengupahan ke depan berkat keluarnya Peraturan Pemerintah 23 Oktober 2015. Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang diperluas dengan Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, Pasal 44 Ayat 2, metodologi kenaikan gaji adalah sebagai berikut:

“ $U_{mn} = U_{mt} + \{U_{mt} \times (\text{Inflasi } t + \%PDBt)\}$ ”

---

<sup>14</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Op. Cit.*

upah minimum baru = upah minimum saat ini + upah minimum x (tingkat inflasi + tingkat pertumbuhan PDB riil domestik) sedang berlangsung.

Sejalan dengan formula kenaikan upah minimum, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 merekomendasikan agar semua pendapatan karyawan dan bisnis ditetapkan. Menurut Pasal 4 ayat kedua, Keuntungan boros, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, dibagikan dalam bentuk "Upah", sedangkan yang tidak disebut "Penghasilan, Bukan Upah".."

Menurut pengertian upah dalam Pasal 5 Ayat 1 adalah sebagai berikut: Upah yang dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a meliputi tiga jenis penghasilan sebagai berikut:

- a. upah tanpa tunjangan;
- b. upah pokok dan tunjangan yang ditetapkan; atau
- c. Gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan diskresioner.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 6 juga mengatur penghasilan non upah sebagai berikut:

1. Tunjangan hari raya keagamaan merupakan pendapatan bukan jenis upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b.
2. Pengusaha juga dapat menawarkan penghasilan bukan upah seperti berikut:
  - a) Bonus;
  - b) Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau
  - c) Uang servis pada usaha tertentu.

Berbeda dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, "Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan" mengandung

banyak ketentuan. Para pekerja dan buruh beberapa kali melakukan aksi protes karena menganggap Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Gaji hanya mengutamakan pengusaha dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawai memperhatikan kemampuan mereka untuk mencari nafkah. Revisi Peraturan Bagian Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 ini terutama mengatur masalah perundingan bersama yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2003 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

1. Menurut Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, rumus tunggal instansi pemerintah untuk menghitung inflasi dan pertumbuhan ekonomi digunakan untuk menentukan BPS. Tolok ukur komponen hidup terhormat (KHL) biaya kebutuhan pokok kajian tahunan. Hal ini bertentangan dengan Pasal 88 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah menetapkan gaji minimum dalam klausul ini sesuai dengan standar hidup yang layak dan dengan pertimbangan yang tepat untuk pertumbuhan ekonomi dan produktivitas.
2. Dewan Pengupahan Kekuasaan menetapkan besaran upah ditutup karena BPS juga diambil alih, dalam Pasal 45 dan 47 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Pekerja Dewan. Hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 89 Ayat 3 yang menyatakan bahwa gubernur harus memperhatikan peraturan dewan dalam menetapkan upah minimum.

Sesuai dengan Pasal 43(5) Peraturan Pemerintah Tahun 2015 No. 78 tentang Kompensasi, Dewan Deputi hanya dapat memberi nasihat dan merekomendasikan kepada Gubernur, Gubernur Provinsi, dan Gubernur Kota tentang hal-hal yang berkaitan dengan pembentukan lembaga yang wajar. standar kompensasi. hidup, yang dilakukan setiap lima (lima) tahun sekali. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan tidak melindungi hak-hak pekerja yang terkait dengan pengupahan, sehingga tidak heran jika banyak pekerja dan anggota serikat pekerja yang tidak setuju dengan persyaratan tersebut..<sup>15</sup>

#### **D. Akibat Hukum Bagi Pekerja Atas Hak Pekerja Yang upah Tidak Dibayar**

Yang dimaksud dengan "pengusaha" atau "pelaku usaha" adalah orang atau organisasi yang mengelola suatu perusahaan, baik yang dimiliki maupun tidak, berkedudukan di Indonesia atau bertindak sebagai perwakilan suatu perseroan yang berkedudukan di tempat lain. Untuk memajukan kepentingan tenaga kerja mereka, pengusaha memiliki tanggung jawab untuk dilakukan tugas-tugas tersebut terdiri dari:

1. Memberi seseorang pekerjaan hanyalah langkah pertama. Lainnya adalah membutuhkan laporan pekerjaan.
2. Membayar anggota staf dengan upah layak
3. Setiap kali terjadi kecelakaan kerja, laporkan.
4. Membayar pesangon karyawan yang di-PHK.

---

<sup>15</sup> Purbadi Hardjoprajitno, dkk. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Banten: Universitas Terbuka). H. 31.

Status hubungan kerja ditunjukkan dengan istilah-istilah pekerjaan kontrak, pekerjaan borongan, pekerjaan harian, pekerjaan honorer, pekerjaan tetap, dan pekerjaan tidak tetap, antara lain. Kemitraan hukum sama dengan kemitraan bisnis karena tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dan pekerja, maka terjalinlah suatu hubungan hukum. Menurut sudut pandang yang berbeda, istilah “pekerja” telah lama diasosiasikan dengan buruh berketerampilan rendah, orang dengan pendidikan rendah, dan orang dengan sedikit uang (F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, 1987).

Dalam perjanjian kerja ini ditandatangani suatu kontrak antara pengusaha dan pekerja/buruh yang menyatakan bahwa pihak pertama (buruh) setuju untuk memberikan tenaga kerja dengan imbalan pembayaran dan pihak kedua (majikan) wajib melakukannya. Pekerjaan dilakukan oleh pegawai dengan maksud untuk memperoleh imbalan atas tenaganya berupa upah.

Tentunya ada undang-undang dan persyaratan bagi pekerja yang harus dipatuhi agar kita diberikan hak saat bekerja dengan orang dan bisnis. Selain itu, sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan, mereka harus siap untuk menerima semua aturan yang mengatur kondisi kerja di perusahaan target serta hak dan kewajiban yang disepakati bersama oleh para pihak (Berliana Destrie Aisha, 2019). Sektor perumahan dituntut untuk menjunjung tinggi hak-hak yang harus diberikan kepada karyawannya agar dapat menjalankan bisnis saat ini.

Suatu industri rumah tangga wajib melindungi dan menjamin kesejahteraan setiap pekerjanya sehingga dapat terjalin hubungan kerja yang positif antara pekerja dengan pemberi kerja sebagai pemberi kerja tanpa ada tekanan dari pemegang

kekuasaan kepada yang lemah. Perusahaan wajib memberikan perlindungan keselamatan kerja untuk mencapai produksi yang maksimal, sesuai UU Ketenagakerjaan.

Terlepas dari kenyataan bahwa negara kita adalah negara yang sah, risiko eksploitasi tenaga kerja tetap ada. Pelaku usaha dan pengusaha wajib mematuhi dan mencermati undang-undang yang ditetapkan pemerintah untuk melindungi hak-hak pekerja. Perhatikan baik-baik hak-hak karyawan seperti upah, kompensasi lembur, dan lain-lain untuk membantu pemberi kerja agar terhindar dari masalah hukum.

Beberapa persoalan yang sering muncul dalam kompensasi oleh pelaku korporasi atas kelalaian atau keterlambatan yang disengaja dalam membayar upah pekerja. Selain upah lembur, karyawan mungkin tidak menerima upah lembur saat bekerja di atas jam kerja yang ditentukan untuk memenuhi target produksi. Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Penciptaan Lapangan Kerja, pekerja di industri rumah tangga terkadang juga tidak dibayar jika ada kendala yang berarti.

Kebijakan pengupahan sudah diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020, Pasal 88 Ayat 3; itu berlaku untuk pemain perusahaan. Mengenai persoalan akibat hukum bagi pelaku usaha yang terlambat membayar Hanya keterlambatan pembayaran upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 Ayat 2 UU Ketenagakerjaan yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan tentang uang lembur penundaan pembayaran upah dengan sengaja atau lalai. Setelah itu, dapat dihukum dengan denda yang dihitung sebagai persentase dari gaji pekerja.

Menurut Pasal 95 ayat (2) UU Kepegawaian, pelaku korporasi terkena akibat hukum akibat keterlambatan pemberian uang lembur kepada pekerja/buruh. Pengusaha yang melanggar hukum dapat dikenakan denda sebesar porsi yang telah ditentukan dari gaji karyawannya.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, pemilik usaha yang tidak membayar pajak dapat dikenakan denda, yang mengatur bahwa pemberi kerja yang tidak membayar gaji sampai batas waktu harus memenuhi sanksi administratif. Pengusaha yang tidak menunaikan kewajiban membayar denda akan mendapat sanksi administratif. Namun, jika sering terjadi penundaan pembayaran upah lembur bagi pekerja atau buruh terus berlanjut dan sanksi untuk mempertahankan hak mereka atas upah tidak diberikan, maka individu atau serikat pekerja yang mewakili individu tersebut dapat menempuh jalur hukum (Putu Gede Aditya Wangsa, 2019).<sup>16</sup>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

---

<sup>16</sup>Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*. PADjajaran Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law). 3 (2). H. 413-416.