

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG  
DILIBURKAN ATAS HAK PEMENUHAN UPAH PADA SITUASI SEPI  
ORDER AKIBAT KRISIS EKONOMI COVID-19  
(Studi Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sng)**

**Skripsi**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum  
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan Oleh:  
**Dimas Akbar Rifai**  
NIM: 30302100112

**PROGRAM STUDI (S-1) ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SUTAN AGUNG (UNISSULA)  
SEMARANG  
2025**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG  
DILIBURKAN ATAS HAK PEMENUHAN UPAH PADA SITUASI SEPI  
ORDER AKIBAT KRISIS EKONOMI COVID-19  
(Studi Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg)**



Diajukan Oleh:

**Dimas Akbar Rifai**

**NIM: 30302100112**

Telah Disetujui

Pada tanggal, 29 Mei 2025

Dosen Pembimbing

**Dr. H. Umar Ma' ruf, S.H., Sp.N., M. Hum**

**NIDN: 0617026801**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG**  
**DILIBURKAN ATAS HAK PEMENUHAN UPAH PADA SITUASI SEPI**  
**ORDER AKIBAT KRISIS EKONOMI COVID-19**  
**(Studi Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Dimas Akbar Rifai**  
**NIM: 30302100112**

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji  
Pada tanggal, 4 Juni 2025  
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus  
**Tim Penguji**  
Ketua

**Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H**  
**NIDN: 0620066801**

Anggota I

Anggota II

**Dini Amalia Fitri, S.H., M.H**  
**NIDN: 0607099001**

**Dr. H. Umar Ma' ruf, S.H., Sp.N., M. Hum**  
**NIDN: 0617026801**

Mengetahui  
Dekan Fakultas Hukum UNISSULA

**Dr. H. Jawade Hafidz, S.H.,M.H**  
**NIDN: 06-2004-6401**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

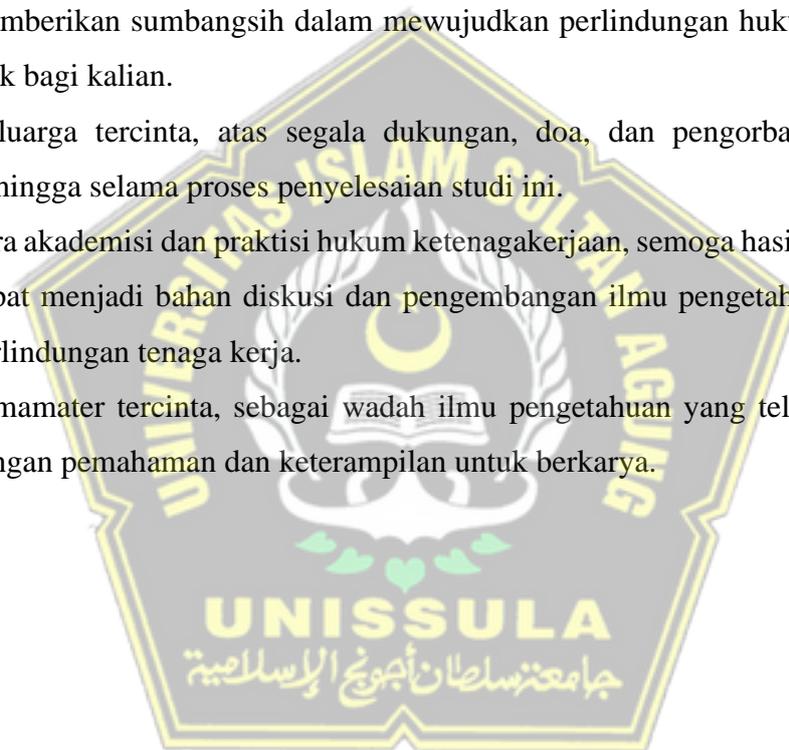
### **Motto:**

“Keadilan tidak hanya tentang apa yang tertulis, tetapi juga tentang bagaimana hak-hak mereka yang rentan terlindungi, bahkan di tengah badai krisis.”

### **Persembahan:**

Skripsi ini kupersembahkan dengan tulus kepada:

1. Para pekerja di Indonesia, yang gigih berjuang demi hak-hak mereka, terutama di masa-masa sulit seperti krisis ekonomi. Semoga penelitian ini dapat memberikan sumbangsih dalam mewujudkan perlindungan hukum yang lebih baik bagi kalian.
2. Keluarga tercinta, atas segala dukungan, doa, dan pengorbanan yang tak terhingga selama proses penyelesaian studi ini.
3. Para akademisi dan praktisi hukum ketenagakerjaan, semoga hasil penelitian ini dapat menjadi bahan diskusi dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang perlindungan tenaga kerja.
4. Almamater tercinta, sebagai wadah ilmu pengetahuan yang telah membekali dengan pemahaman dan keterampilan untuk berkarya.



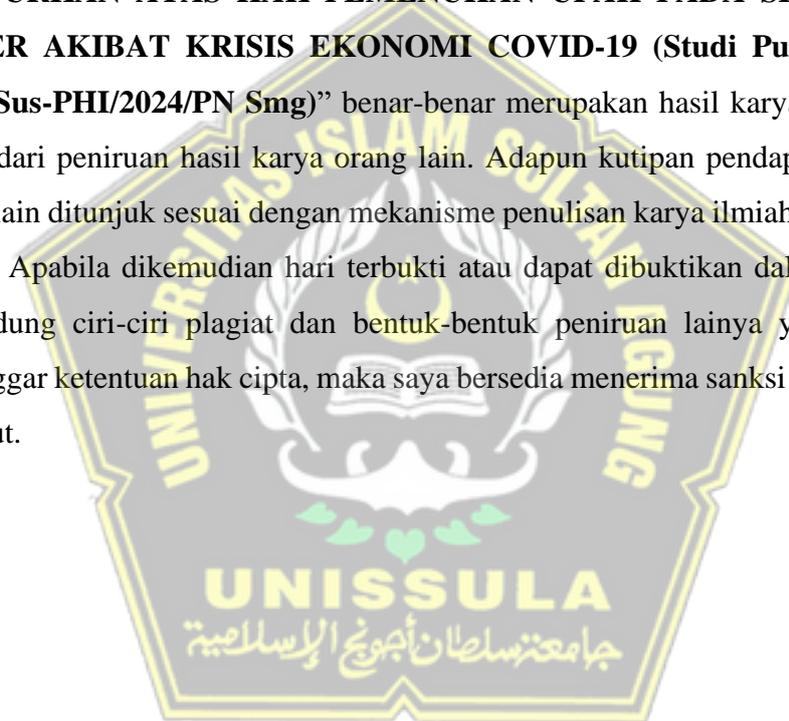
## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dimas Akbar Rifai  
NIM : 30302100112  
Program Studi : S-1 Ilmu Hukum  
Fakultas : Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG DILIBURKAN ATAS HAK PEMENUHAN UPAH PADA SITUASI SEPI ORDER AKIBAT KRISIS EKONOMI COVID-19 (Studi Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg)”** benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bebas dari peniruan hasil karya orang lain. Adapun kutipan pendapat dan tulisan orang lain ditunjuk sesuai dengan mekanisme penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lainnya yang dianggap melanggar ketentuan hak cipta, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.



Semarang, 6 Juni 2025  
Yang Menyatakan

**Dimas Akbar Rifai**  
**NIM: 30302100112**

## **SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dimas Akbar Rifai

NIM : 30302100112

Program Studi : S-1 Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tugas akhir / skripsi dengan judul “**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG DILIBURKAN ATAS HAK PEMENUHAN UPAH PADA SITUASI SEPI ORDER AKIBAT KRISIS EKONOMI COVID-19 (Studi Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg)**” dengan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lainnya untuk kepentingan akademisi selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, Maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 6 Juni 2025  
Yang Menyatakan

**Dimas Akbar Rifai**  
**NIM: 30302100112**

## KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, kemudahan yang telah diberikan, doa - doa yang terkabulkan, dan kasih sayang-Nya yang tiada pernah berhenti, sehingga skripsi yang berjudul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG DILIBURKAN ATAS HAK PEMENUHAN UPAH PADA SITUASI SEPI ORDER AKIBAT KRISIS EKONOMI COVID-19 (Studi Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg)”** dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat guna menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terlaksana tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas izin-Nya saya dapat menyelesaikan tugas skripsi ini;
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., SE. Akt., M. Hum. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
3. Bapak Dr. H. Jawade Hafidz, S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
4. Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
5. Dr. Denny Suwondo, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
6. Bapak Dr. Muhammad Ngaziz, S.H., M.H selaku Ketua Program Studi SI Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
7. Ibu Dr. Ida Musofiana, S.H.,M.H selaku Sekertaris Prodi I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
8. Ibu Dini Amalia Fitri, S.H.,M.H selaku Sekertaris Prodi II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;

9. Bapak Dr. H. Umar Ma' ruf, S.H., Sp.N., M. Hum, selaku dosen pembimbing yang telah memebrikan dampingan, peltihan, serta petunjuk dalam proses penyusunan skripsi ini:
10. Bapak/Ibu Tim Penguji yang berkenan memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun dalam penyusunan skripsi ini;
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas sumbangsih ilmu yang bermanfaat selama mengikuti proses perkuliahan;
12. Staf Pengajar dan Karyawan serta petugas perpustakaan Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas segala bantuannya selama ini;
13. Sahabat dan teman-teman yang telah memberikan semangat kepada penulis dan membantu memberikan informasi terkait penyusunan tugas akhir atau skripsi ini.

Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semoga Allah SWT membalas budi baik dan amalnya yang telah diberikan kepada penulis. Penulis berharap penelitian ini berguna bagi Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Pada skripsi ini terdapat beberapa kesulitan yang dialami oleh penulis terutama mengenai penulisan sitasi terhadap karya orang lain. Pada keadaan tertentu kerap terjadi suatu kondisi dimana penulis hafal akan pokok materi yang dibaca pada waktu lampau sehingga penulis memiliki kesulitan untuk mencari kembali sumber yang menjadi rujukan pada skripsi ini. Oleh karena itu penulis meminta maaf apabila pada skripsi ini masih ada sitasi atau sumber rujukan pada materi tertentu yang tidak tercantumkan.

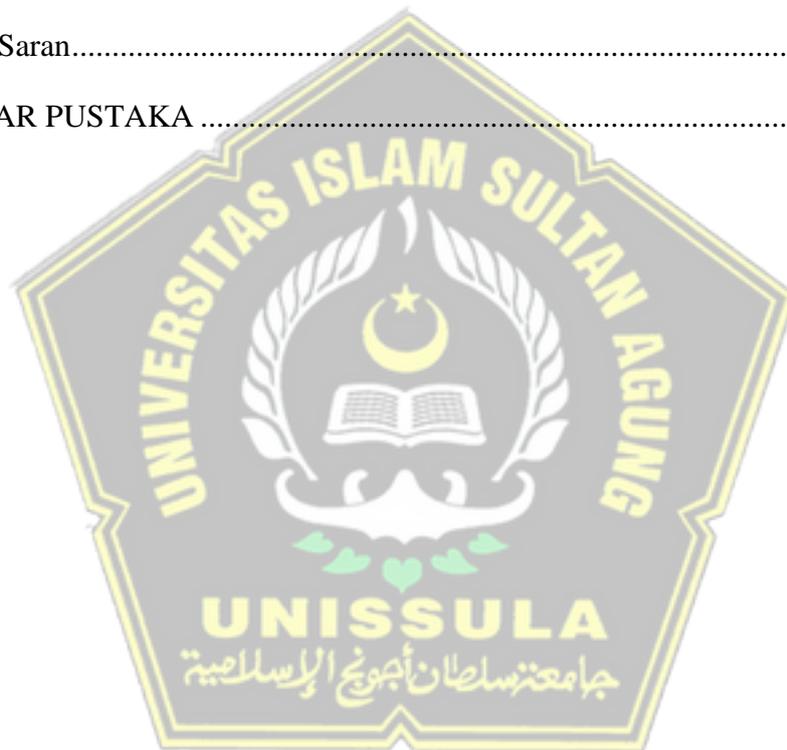
Semarang, 6 Juni 2025  
Penulis

**Dimas Akbar Rifai**  
**NIM: 30302100112**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK.....	xi
<i>ABSTRACT</i> .....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Terminologi.....	7
F. Metode Penelitian.....	10
G. Sistematika Kepenulisan .....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum .....	17
B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	22
C. Tinjauan Umum Tentang Upah.....	26
D. Tinjauan Umum Tentang Upah Dalam Perspektif Islam.....	29

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Diliburkan Atas Hak Pemenuhan Upah Pada Situasi Sepi Order Akibat Krisis Ekonomi COVID-1933	
B. Konsekuensi Hukum Akibat Tidak Terpenuhinya Hak Upah Bagi Tenaga Kerja Yang Diliburkan .....	44
BAB IV PENUTUP .....	56
A. Kesimpulan .....	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA .....	59



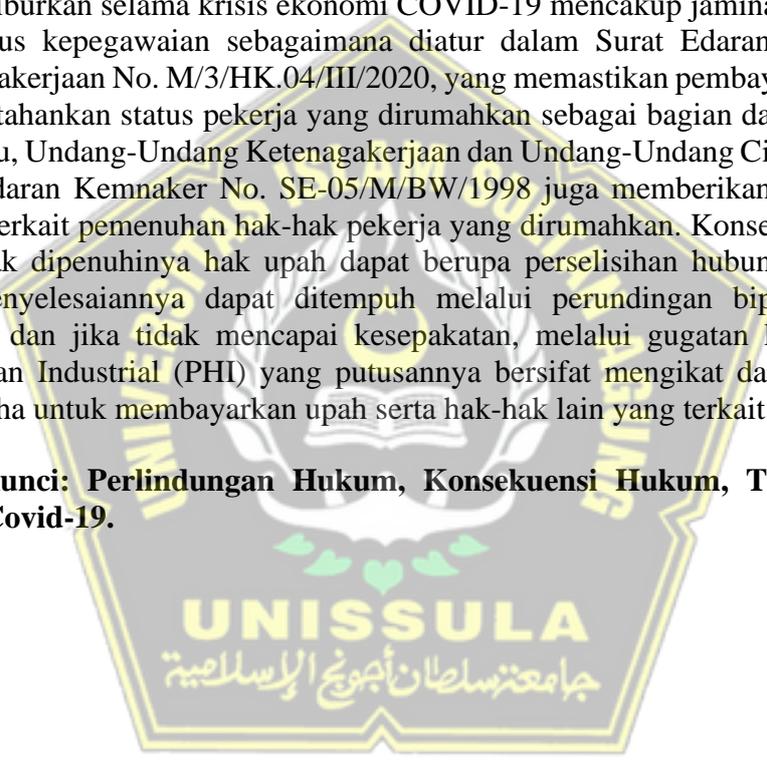
## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh dampak krisis ekonomi COVID-19 yang menyebabkan banyak perusahaan mengambil langkah meliburkan karyawan, menimbulkan ketidakpastian pembayaran upah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang diliburkan terkait pemenuhan hak upah dan konsekuensi hukumnya.

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Data sekunder diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier melalui studi pustaka. Analisis data menggunakan metode yuridis kualitatif.

Penelitian ini menemukan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang diliburkan selama krisis ekonomi COVID-19 mencakup jaminan kompensasi dan status kepegawaian sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020, yang memastikan pembayaran upah dan mempertahankan status pekerja yang dirumahkan sebagai bagian dari perusahaan. Selain itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja serta Surat Edaran Kemnaker No. SE-05/M/BW/1998 juga memberikan perlindungan hukum terkait pemenuhan hak-hak pekerja yang dirumahkan. Konsekuensi hukum dari tidak dipenuhinya hak upah dapat berupa perselisihan hubungan industrial yang penyelesaiannya dapat ditempuh melalui perundingan bipartit, mediasi tripartit, dan jika tidak mencapai kesepakatan, melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang putusannya bersifat mengikat dan mewajibkan pengusaha untuk membayarkan upah serta hak-hak lain yang terkait.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Konsekuensi Hukum, Tenaga Kerja, Upah, Covid-19.



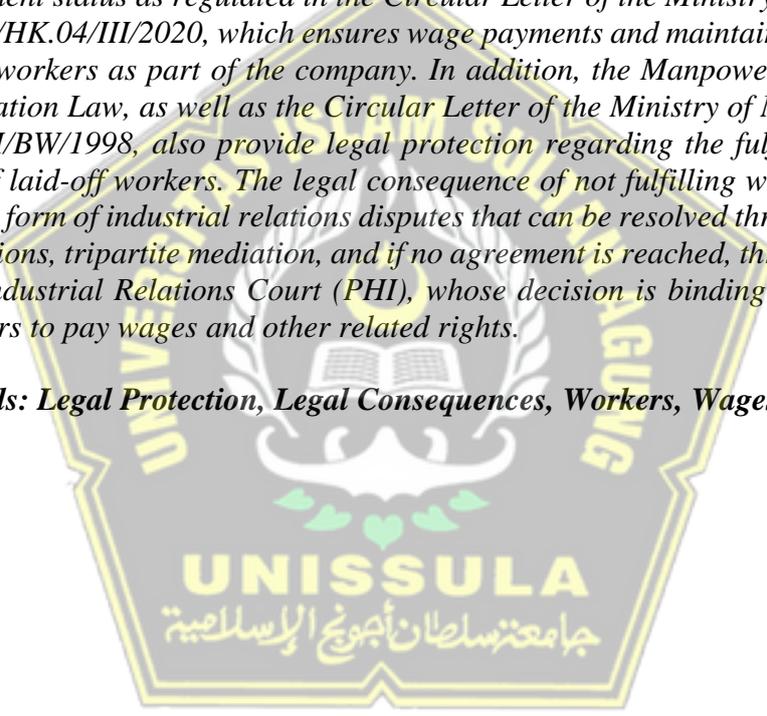
## **ABSTRACT**

*This research is motivated by the impact of the COVID-19 economic crisis, which has led many companies to take measures such as laying off employees, creating uncertainty in wage payments. This study aims to examine the legal protection for laid-off workers concerning the fulfillment of wage rights and the legal consequences.*

*The research method used is normative juridical with a descriptive analytical approach. Secondary data were obtained from primary, secondary, and tertiary legal materials through literature review. Data analysis used the juridical qualitative method.*

*This research finds that legal protection for laid-off workers during the COVID-19 economic crisis includes guarantees related to compensation and employment status as regulated in the Circular Letter of the Ministry of Manpower No. M/3/HK.04/III/2020, which ensures wage payments and maintains the status of laid-off workers as part of the company. In addition, the Manpower Law and the Job Creation Law, as well as the Circular Letter of the Ministry of Manpower No. SE-05/M/BW/1998, also provide legal protection regarding the fulfillment of the rights of laid-off workers. The legal consequence of not fulfilling wage rights can be in the form of industrial relations disputes that can be resolved through bipartite negotiations, tripartite mediation, and if no agreement is reached, through lawsuits to the Industrial Relations Court (PHI), whose decision is binding and obligates employers to pay wages and other related rights.*

**Keywords:** *Legal Protection, Legal Consequences, Workers, Wages, Covid-19.*



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam konteks sosial, pekerjaan tidak hanya menjadi sarana memperoleh pendapatan tetapi juga menciptakan nilai diri, kontribusi terhadap masyarakat, dan stabilitas ekonomi.<sup>1</sup> UUD 1945 menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Sementara itu, Pasal 28D ayat (2) menegaskan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Kedua pasal ini menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk menciptakan kondisi di mana setiap warga negara dapat bekerja secara layak dan memperoleh upah yang adil.<sup>2</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30 mendefinisikan upah sebagai:

*“Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”*

---

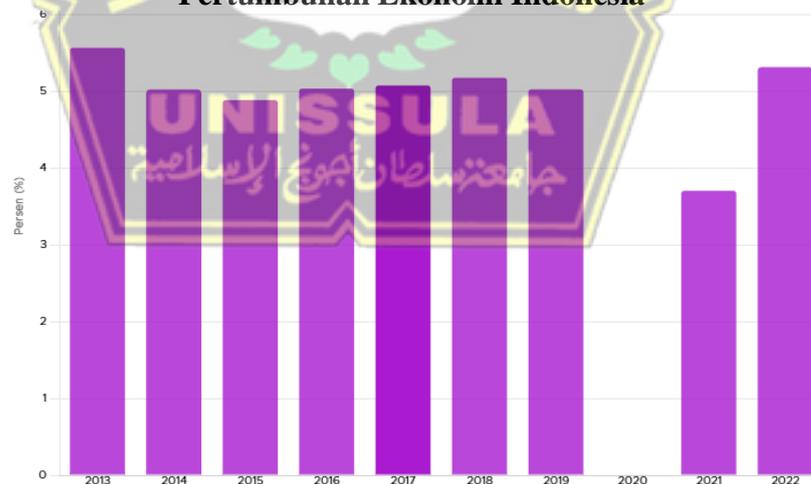
<sup>1</sup> Suhartoyo, 2020, Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Administrative Law & Governance Journal*. Vol. 3, No. 3, hlm. 495.

<sup>2</sup> Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih & Arpangi, 2025, Policy on Providing Compensation for Fixed-Term Work Agreements (Pkw) Based on The Job Creation Law, *Jurnal Konstatering (JK)*, Vol. 4, No. 1, hlm. 81-82. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jk/article/view/43618/pdf>

Definisi ini menegaskan bahwa upah bukan hanya sekadar kompensasi ekonomi, tetapi juga mencakup hak-hak tambahan seperti tunjangan untuk pekerja dan keluarganya. Upah merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi pekerja, sekaligus sarana perlindungan untuk memastikan kesejahteraan sosial.

Sejak tahun 2019 pandemi COVID-19 telah menjadi masa yang sulit bagi banyak negara, termasuk Indonesia, dengan dampak yang meluas tidak hanya pada aspek kesehatan tetapi juga ekonomi dan sosial. Kebijakan seperti pembatasan sosial dan karantina wilayah yang diterapkan untuk menekan penyebaran virus turut membatasi aktivitas ekonomi.<sup>3</sup> Hal ini menghambat sirkulasi barang dan jasa, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan pertumbuhan ekonomi secara signifikan di banyak negara terdampak pandemi.<sup>4</sup> Termasuk di Indonesia dapat dilihat pada grafik berikut ini:

**Gambar 1**  
**Pertumbuhan Ekonomi Indonesia**



Sumber: Badan Pusat Statistik

<sup>3</sup> Jaka Utama, Umar Ma'ruf, dan Sri Kusriyah, 2021, The Juridical Overview of Health Quarantine During the Covid-19 Pandemic, Jurnal Daulat Hukum, Vol. 4, No. 4, hlm. 270, <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/RH/article/view/17526/6140>

<sup>4</sup> Chaplyuk, et. al., 2021, COVID-19 and its impacts on global economic spheres. In Modern Global Economic System: Evolutional Development vs. Revolutionary Leap 11, Springer International Publishing, Midtown Manhattan, p. 824-833.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Pada tahun 2020, pertumbuhan ekonomi berkontraksi hingga -2,07%, yang merupakan penurunan terbesar dalam beberapa dekade terakhir.<sup>5</sup> Hal ini terutama disebabkan oleh pembatasan sosial berskala besar (PSBB) dan kebijakan karantina wilayah yang membatasi aktivitas ekonomi di berbagai sektor. Gangguan pada rantai pasok, penurunan konsumsi domestik, dan berkurangnya aktivitas ekspor-impor turut memperparah situasi. Dampak pandemi ini mengakibatkan stagnasi yang signifikan dalam perekonomian nasional, sebelum mulai pulih secara bertahap pada tahun-tahun berikutnya.

Penurunan ekonomi ini memicu peningkatan pengangguran, sebagaimana dijelaskan oleh Coibion.<sup>6</sup> Selain itu, kelompok masyarakat yang paling rentan, seperti penduduk miskin, merasakan dampak yang lebih besar. Bank Dunia juga memproyeksikan peningkatan jumlah penduduk miskin global selama masa pandemi, menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 memperburuk ketimpangan sosial.<sup>7</sup> Penurunan aktivitas ekonomi akibat pandemi COVID-19, seperti yang dipicu oleh kebijakan pembatasan sosial dan karantina wilayah, menyebabkan gangguan serius pada berbagai sektor usaha. Berkurangnya permintaan barang dan jasa secara signifikan mengakibatkan banyak perusahaan mengalami penurunan pendapatan. Dalam upaya bertahan di tengah

---

<sup>5</sup> Adi Ahdiat, 2023, "Laju Pertumbuhan Ekonomi Indonesia, dari Era Habibie sampai Jokowi", <https://databoks.katadata.co.id/ekonomi-makro/statistik/050cf93ae7f5c05/laju-pertumbuhan-ekonomi-indonesia-dari-era-habibie-sampai-jokowi>, diakses tanggal 9 Desember 2024, pkl. 08.22.

<sup>6</sup> Coibion, *et. al.*, 2020, *Labor markets during the COVID-19 crisis: A preliminary view* (No. w27017), National Bureau of economic research, Massachusetts Avenue, p.143.

<sup>7</sup> Whitehead, *et. al.*, 2021, Poverty, health, and covid-19, *British Medical Journal*, p. 372.

kondisi krisis ini, banyak perusahaan mengambil langkah darurat, salah satunya adalah meliburkan karyawan.

Peliburan karyawan sering kali menyebabkan ketidakpastian terkait pembayaran upah oleh perusahaan. Dalam banyak kasus, perusahaan cenderung mengurangi atau bahkan tidak membayar upah secara penuh sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh karyawan. Hal ini menciptakan kerugian bagi pekerja, terutama mereka yang mengandalkan upah sebagai sumber pendapatan utama untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Contoh konkret dapat dilihat dalam Studi Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, di mana sejumlah karyawan menggugat PT. Delta Merlin Dunia Textile yang berkedudukan di Jl. Raya Solo-Sragen KM.12 Karanganyar, Jawa Tengah. Gugatan ini dilayangkan karena terdapat permasalahan terkait peliburan karyawan yang disertai ketidakpastian dalam pembayaran upah. Dalam kasus ini, karyawan menuntut hak atas upah yang tidak dibayarkan secara penuh selama masa peliburan. Tindakan ini mencerminkan ketidakadilan yang dialami pekerja, yang telah bekerja dan memiliki hak atas pengupahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Gugatan tersebut juga menjadi contoh bagaimana pekerja menggunakan jalur hukum untuk memperjuangkan hak mereka terhadap ketidakpastian dan pemotongan upah yang tidak sesuai.

Berdasarkan fakta di lapangan, peliburan karyawan sering kali membawa konsekuensi berat, terutama dalam hal pemenuhan hak atas upah. Ketidakpastian pembayaran upah atau pemotongan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum telah menciptakan permasalahan yang kompleks antara

pekerja dan perusahaan. Situasi ini semakin diperparah oleh dampak krisis ekonomi akibat pandemi COVID-19, di mana banyak perusahaan mengalami penurunan pendapatan karena sepi order.

Fakta tersebut menunjukkan pentingnya adanya kajian mendalam terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam situasi peliburan akibat krisis ekonomi. Hal ini bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar tenaga kerja, terutama dalam hal pemenuhan upah, tetap terlindungi meskipun perusahaan menghadapi kondisi ekonomi yang sulit. Oleh karena itu, penulis memilih judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA YANG DILIBURKAN ATAS HAK PEMENUHAN UPAH PADA SITUASI SEPI ORDER AKIBAT KRISIS EKONOMI COVID-19 (Studi Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg)”** Judul ini diambil untuk mengkaji secara mendalam terkait hukum yang dapat melindungi tenaga kerja dari dampak negatif peliburan, serta mencari solusi yang adil bagi pihak pekerja dan pengusaha dalam situasi krisis ekonomi.

## **B. Perumusan Masalah**

Berikut adalah beberapa rumusan masalah yang dapat dikembangkan berdasarkan kasus mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang diliburkan atas hak pemenuhan upah pada situasi sepi order akibat krisis ekonomi COVID-19:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Diliburkan Atas Hak Pemenuhan Upah Pada Situasi Sepi Order Akibat Krisis Ekonomi COVID-19?

2. Bagaimana Konsekuensi Hukum Akibat Tidak Terpenuhinya Hak Upah Bagi Tenaga Kerja Yang Diliburkan Selama Krisis Ekonomi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dengan merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang diliburkan atas hak pemenuhan upah pada situasi sepi order akibat krisis ekonomi COVID-19.
2. Untuk mengetahui bagaimana konsekuensi hukum akibat tidak terpenuhinya hak upah bagi tenaga kerja yang diliburkan selama krisis ekonomi.

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Manfaat Secara Teoritis:**

- a. Menambah Wawasan Hukum Ketenagakerjaan

Penelitian ini menyediakan pemahaman tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang diliburkan selama krisis ekonomi, khususnya terkait pemenuhan hak upah.

- b. Mendalami Dampak Ketidakpenuhan Upah

Penelitian ini memberikan kajian tentang dampak ketidakpenuhan hak upah terhadap kesejahteraan pekerja.

## **2. Manfaat Secara Praktis:**

### **a. Bagi Penegak Hukum**

Memberikan dasar dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam situasi krisis ekonomi, untuk memastikan pemenuhan hak upah pekerja.

### **b. Bagi Perusahaan**

Menyediakan wawasan tentang kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak upah pekerja dan potensi risiko hukum yang dapat timbul akibat pelanggaran hak tersebut.

### **c. Bagi Pekerja**

Memberikan informasi dan pemahaman kepada pekerja tentang hak mereka dan langkah hukum yang dapat diambil jika hak upah tidak dipenuhi.

### **d. Bagi Universitas Islam Sultan Agung**

Menambah kontribusi ilmiah di bidang hukum ketenagakerjaan dan memberikan bahan ajar yang relevan bagi mahasiswa dalam memahami perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam kondisi krisis.

## **E. Terminologi**

### **1. Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum, berdasarkan pengertian terminologinya, dapat dipahami melalui gabungan dua unsur, yaitu “perlindungan” dan “hukum.” Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perlindungan diartikan

sebagai tindakan atau perbuatan yang bertujuan untuk melindungi. Sementara itu, hukum dipahami sebagai aturan atau norma yang diakui secara resmi dan bersifat mengikat, yang ditetapkan oleh pihak berwenang, seperti penguasa atau pemerintah.<sup>8</sup> Sementara itu, Kamus Hukum memberikan penjelasan lebih lanjut dengan menyebutkan bahwa perlindungan hukum mencakup peraturan-peraturan yang bersifat mengikat dan memaksa, yang mengatur perilaku individu dalam masyarakat. Peraturan-peraturan tersebut dibuat oleh lembaga yang berwenang, dan pelanggaran terhadap aturan tersebut akan memicu tindakan hukum sebagai konsekuensinya.<sup>9</sup>

## 2. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja diartikan sebagai setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau jasa. Pekerjaan tersebut dapat dilakukan baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi individu maupun untuk kepentingan masyarakat secara umum. Definisi ini mencakup semua individu yang aktif bekerja, baik dalam sektor formal maupun informal, dan memiliki peran

---

<sup>8</sup> Tim Hukumonline, 2023, "Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya" <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/?page=all>, diakses tanggal 10 Desember 2024, pkl. 22.05.

<sup>9</sup> M. Firdaus Sholihin, et. al., 2022, *Kamus hukum kontemporer*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 22.

penting dalam perekonomian dengan menghasilkan produk atau layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat.<sup>10</sup>

### **3. Hak Pemenuhan Upah**

Hak pemenuhan upah adalah hak yang dimiliki oleh pekerja untuk menerima imbalan berupa upah yang layak sebagai balasan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk pengusaha. Upah tersebut menjadi kewajiban pengusaha untuk dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja atau ketentuan yang berlaku. Hal ini diatur dan dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil sesuai dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan.<sup>11</sup>

### **4. Krisis Ekonomi**

Krisis ekonomi merujuk pada kondisi di mana perekonomian suatu negara mengalami penurunan yang signifikan. Dalam situasi ini, negara akan menghadapi berbagai dampak negatif, seperti penurunan Produk Domestik Bruto (PDB), anjloknya nilai properti dan saham, serta fluktuasi harga barang dan jasa akibat inflasi. Krisis ekonomi biasanya memengaruhi sektor-sektor penting dalam perekonomian, menyebabkan peningkatan

---

<sup>10</sup> Arifudin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara Abadi, Malang, hlm. 33.

<sup>11</sup> Willa Wahyuni, 2022, "Perlindungan Hukum Pembayaran Upah di bawah Ketentuan UMP," <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-pembayaran-upah-di-bawah-ketentuan-ump-lt6389c4f73cb7b/>, diakses tanggal 11 Desember 2024, pk1. 13.44.

pengangguran, penurunan daya beli masyarakat, dan ketidakstabilan dalam pasar keuangan.<sup>12</sup>

## 5. Covid-19

COVID-19, yang merupakan singkatan dari Coronavirus Disease 2019, adalah penyakit yang disebabkan oleh virus baru yang pertama kali ditemukan pada tahun 2019. Nama COVID-19 ditetapkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) untuk menghindari referensi terhadap lokasi geografis, hewan, ras, atau kelompok manusia tertentu. Penyakit ini disebabkan oleh virus SARS-CoV-2, yang juga dikenal dengan nama lain seperti 2019-nCoV atau Wuhan Coronavirus, yang termasuk dalam keluarga virus corona dan dapat menyebabkan infeksi pada saluran pernapasan.<sup>13</sup>

## F. Metode Penelitian

### 1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Menurut Muhaimin yang mengutip Ronny Hanitijo Soemitro, istilah penelitian yuridis normatif berasal dari bahasa Inggris “normative legal research” dan bahasa Belanda “normatief juridisch onderzoek”. Penelitian hukum normatif, yang juga dikenal dengan sebutan penelitian hukum doktrinal, penelitian hukum dogmatik, atau penelitian

---

<sup>12</sup> Maulidia, *et. al.*, 2023, Faktor-Faktor Krisis Dan Dampak Krisis Yang Pernah Terjadi Di Indonesia Sehingga Mengakibatkan Kerapuhan Fundamental, *Student Scientific Creativity Journal*, Vol. 1, No. 4, hlm. 181.

<sup>13</sup> Rizka Ariani, *et. al.*, 2020, *Ragam Penanganan dan Pencegahan COVID -19 di Rumah Sakit dan Klinik Primer*, Umsu press, Medan, hlm. 2.

legislatif, merujuk pada penelitian yang berfokus pada norma-norma hukum yang berlaku, baik yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan maupun yang berkembang dalam praktik. Penelitian ini bersifat internal dalam disiplin ilmu hukum, yaitu dengan menganalisis dan menafsirkan peraturan hukum untuk memahami prinsip-prinsip dan teori-teori yang mendasarinya.<sup>14</sup>

## 2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini, berdasarkan sifatnya, termasuk dalam kategori penelitian deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analitis adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memberikan pemaparan atau gambaran yang lengkap mengenai suatu keadaan hukum di suatu tempat, gejala-gejala yuridis yang ada, atau peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Pendekatan ini tidak hanya menjelaskan fenomena yang ada, tetapi juga menganalisisnya untuk memahami sebab-akibat dan implikasi yang mungkin timbul dari peristiwa atau keadaan hukum tersebut.<sup>15</sup>

## 3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder, yang diperoleh melalui penelaahan kepustakaan atau literatur yang relevan dengan masalah atau materi penelitian.<sup>16</sup> Menurut Peter

---

<sup>14</sup> Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, NTB, hlm. 45.

<sup>15</sup> Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 37.

<sup>16</sup> Sigit Sapto Nugroho, *et. al.*, 2020, *Metode Riset Hukum*, Oase Pustaka, Surakarta, hlm. 66.

Mahmud Marzuki, dalam penelitian hukum, bahan hukum yang digunakan seharusnya terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.<sup>17</sup>

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang terdiri dari peraturan hukum nasional yang diurut berdasarkan hierarki, mulai dari Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan aturan lain dibawah Undang-Undang.<sup>18</sup> Adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 4) Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan sumber-sumber yang membantu dalam memberikan interpretasi dan pemahaman lebih lanjut mengenai bahan hukum primer. Bahan ini tidak bersifat mengikat seperti bahan hukum primer, namun sangat penting untuk memperkaya pemahaman tentang hukum. Adapun bahan hukum sekunder yang digunakan antara lain:<sup>19</sup>

- 1) Jurnal hukum

---

<sup>17</sup> H. Nur Solikin, 2021, *Pegantar Metodologi Penelitian Hukum*, Qiara Media, Pasuruan, hlm. 43.

<sup>18</sup> Tiyas Vika Widyastuti, *et. al.*, 2024, *Metodologi Penelitian dan Penulisan Bidang Ilmu Hukum (Teori dan Praktek)*, PT Media Penerbit Indonesia, Medan, hlm. 40.

<sup>19</sup>*Ibid.*, hlm. 41.

- 2) Pandangan para ahli hukum (doktrin)
  - 3) Hasil penelitian hukum
  - 4) Buku-buku hukum
- c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier berfungsi untuk mempermudah akses dan pemahaman tentang hukum dengan menghubungkan bahan hukum primer dan sekunder kepada audiens yang lebih luas. Biasanya, bahan ini menyediakan ringkasan atau penjelasan dari sumber-sumber yang lebih kompleks.<sup>20</sup> Adapun bahan hukum tersier dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Kamus Hukum;
- 2) Kamus Bahasa Indonesia;
- 3) Kamus Bahasa Inggris;
- 4) Kamus Bahasa Belanda;
- 5) Ensiklopedia hukum.

#### **4. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian hukum normatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka. Teknik ini mengandalkan penelaahan terhadap berbagai bahan hukum, yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, guna memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menganalisis permasalahan hukum yang dihadapi. Penelusuran bahan-bahan hukum dapat dilakukan melalui cara-cara seperti membaca literatur

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 43.

yang relevan, mencari referensi dari jurnal atau artikel hukum, serta memanfaatkan media digital seperti rekaman, audio, atau situs hukum online yang dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai topik yang diteliti. Selain bahan hukum, bahan non-hukum yang berkaitan dengan topik penelitian juga sering kali digunakan untuk memberikan konteks tambahan atau perspektif lain yang memperkaya argumen. Melalui studi pustaka yang teliti, peneliti dapat membangun dasar argumen hukum yang lebih kuat dan mendalam, yang menjadi landasan dalam menjawab rumusan masalah yang ada dalam penelitian.<sup>21</sup>

#### **5. Metode Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan metode analisis yuridis kualitatif, yang merupakan pendekatan untuk melakukan interpretasi mendalam terhadap bahan-bahan hukum, sebagaimana yang biasa diterapkan dalam penelitian hukum normatif. Dalam metode ini, peneliti tidak hanya sekadar mengumpulkan data, tetapi juga menganalisis dan menginterpretasikan hukum yang relevan dengan menggunakan berbagai bahan hukum yang ada, baik itu bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier.

Hasil dari analisis ini akan dihubungkan dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian untuk menghasilkan penilaian yang objektif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai penerapan hukum dalam konteks yang sedang diteliti, serta untuk

---

<sup>21</sup> Sigit Sapto Nugroho, *et. al.*, 2020, *Op. Cit.*, hlm. 66

memberikan jawaban yang tepat dan jelas terhadap permasalahan yang ada, berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang relevan.<sup>22</sup>

## **G. Sistematika Kepenulisan**

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Berisi pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, terminologi, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka merupakan pengkajian pustaka yang digunakan oleh penulis guna dalam penyusunan skripsi sebelum diadakan atau paska dilakukan penelitian meliputi:

- a. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum
- b. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja
- c. Tinjauan Umum Tentang Upah
- d. Tinjauan Umum Tentang Upah Dalam Perspektif Islam

### **3. BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini menjelaskan mengenai rumusan masalah yang akan menjadi pembahasan antara lain membahas terkait:

- a. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Diliburkan Atas Hak Pemenuhan Upah Pada Situasi Sepi Order Akibat Krisis Ekonomi COVID-19.

---

<sup>22</sup> Nur Solikin, 2021, *Op. Cit.*, hlm. 134-137.

- b. Konsekuensi Hukum Akibat Tidak Terpenuhinya Hak Upah Bagi Tenaga Kerja Yang Diliburkan Selama Krisis Ekonomi.

#### **4. BAB IV PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian ini. Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari penulis berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

#### 1. Definisi Perlindungan Hukum

Berdasarkan amanat Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”, maka dapat dipahami bahwa seluruh aktivitas penyelenggaraan negara di berbagai sektor harus selaras dengan sistem hukum yang berlaku di Indonesia.<sup>23</sup> Prinsip ini semakin diperkuat oleh ketentuan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.<sup>24</sup> Dengan demikian, perlindungan hukum memegang peranan krusial dalam tatanan kehidupan bernegara.

Perlindungan hukum bermakna adanya jaminan keamanan dan penghormatan atas martabat serta hak-hak fundamental setiap individu sebagai subjek hukum. Hal ini ditegakkan melalui seperangkat aturan dan norma yang berfungsi menjauhkan individu dari tindakan sewenang-wenang dan memberikan batasan yang jelas dalam interaksi antar individu maupun antara individu dengan kekuasaan.<sup>25</sup> Singkatnya, perlindungan

---

<sup>23</sup> Widayati, 2022, Implementasi Asas Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Partisipatif Dan Berkeadilan, *JURNAL HUKUM UNISSULA*, Vol. 36 No. 2, hlm. 59. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jurnalhukum/article/download/11391/4439>

<sup>24</sup> Rahmatullah, 2020, Meneguhkan Kembali Indonesia Sebagai Negara Hukum Pancasila, *Adalah*, 4(2), hlm. 39-44.

<sup>25</sup> Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 25

hukum adalah sistem yang menjaga agar sesuatu tidak dirugikan oleh hal lain.

Pengertian perlindungan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

a. Menurut Satjipto Rahardjo

Perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.<sup>26</sup>

b. Menurut Setiono

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>27</sup>

c. Menurut Muchsin

Perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidahkaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Satjipto Rahardjo, 2003, Sisi-sisi Lain Dari Hukum di Indonesia, Kompas, Jakarta, hlm. 121.

<sup>27</sup> Dhoni Martien, 2023, *Perlindungan Hukum Data Pribadi*, Mitra Ilmu, Makassar, hlm. 22.

<sup>28</sup> *Ibid.*, hlm. 22.

d. Menurut Hetty Hasanah

Perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak- pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum.<sup>29</sup>

Berdasarkan berbagai pandangan ahli, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum pada esensinya adalah serangkaian upaya dan tindakan yang bertujuan untuk menjamin keamanan, ketertiban, kepastian, dan pengakuan atas hak serta martabat individu sebagai subjek hukum. Upaya ini melibatkan pemberian wewenang kepada individu untuk bertindak demi kepentingannya, pencegahan tindakan sewenang-wenang dari pihak lain (terutama penguasa), penyelarasan nilai dan kaidah dalam interaksi sosial, serta penegakan aturan hukum untuk memberikan jaminan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam tindakan hukum. Dengan demikian, perlindungan hukum merupakan fondasi penting dalam menciptakan kehidupan bermasyarakat yang adil dan berkeadilan.

## 2. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum

Berdasarkan pandangan Philipus M. Hadjon yang berfokus pada tindakan pemerintah, perlindungan hukum bagi masyarakat terbagi menjadi dua kategori utama:<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 22.

<sup>30</sup> Philipus M. Hadjon, *Op. Cit.*, hlm. 2-3.

a. Perlindungan Hukum Preventif

Jenis perlindungan ini bertujuan untuk mencegah timbulnya sengketa dengan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk menyampaikan keberatan atau pendapat sebelum keputusan pemerintah bersifat final. Hal ini sangat signifikan terutama dalam tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak (diskresi), karena mendorong pemerintah untuk lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan. Sasaran dari perlindungan hukum preventif adalah hak setiap individu untuk didengar (*the right to be heard*) dalam proses pengambilan keputusan pemerintah dan akses seluas-luasnya terhadap informasi (*access to information*) mengenai pemenuhan hak mereka sebagai wujud dari pemerintahan yang baik. Hak untuk didengar memiliki dua arti penting: menjamin keadilan bagi individu yang terdampak tindakan pemerintah dan mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik.

b. Perlindungan Hukum Represif

Jenis perlindungan ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi, termasuk penanganan perlindungan hukum bagi masyarakat melalui jalur peradilan umum dan peradilan administrasi di Indonesia. Perlindungan hukum represif merupakan suatu perlindungan akhir berupa sanksi berupa denda, penjara, dan hukuman tambahan yang

diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.<sup>31</sup>

Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah pelanggaran sebelum terjadi, sedangkan perlindungan hukum represif merupakan tindakan hukuman setelah terjadinya pelanggaran. Kedua jenis perlindungan ini bekerja bersama untuk memastikan penegakan hukum yang efektif dan adil dalam masyarakat.<sup>32</sup>

### 3. Unsur Unsur Perlindungan Hukum

Menurut Rikha Y. Siagian (2020), suatu konsep perlindungan dapat dikategorikan sebagai perlindungan hukum apabila mencakup elemen-elemen esensial berikut.<sup>33</sup>

- a. Adanya perlindungan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat. Unsur ini menekankan peran aktif negara dalam memberikan jaminan keamanan dan perlindungan bagi warganya.
- b. Pemerintah memberikan jaminan kepastian hukum. Hal ini berarti bahwa aturan hukum harus jelas, mudah diakses, dan ditegakkan secara konsisten sehingga masyarakat memiliki kepastian mengenai hak dan kewajiban mereka.

---

<sup>31</sup> Dhoni Martien, Op. Cit., hlm. 31.

<sup>32</sup> Luky Dwi Maulana dan Aryani Witasari, 2021, Perlindungan Hukum Pemegang Hak Lisensi Atas Siaran Di Stasiun Televisi TV One, Jurnal Konstelasi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA, Vol. 1 No. 1, Semarang, hlm. 394. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuh/article/view/17920>

<sup>33</sup> Tim Hukumonline, 2023, "Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya", <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/?page=1>, diakses tanggal 6 Mei 2024, pkl. 18.46

- c. Perlindungan tersebut berkaitan erat dengan hak-hak warga negara. Fokus utama perlindungan hukum adalah untuk memastikan bahwa hak-hak fundamental setiap individu sebagai warga negara dihormati dan dilindungi dari pelanggaran.
- d. Terdapat sanksi atau hukuman yang jelas bagi pihak yang melakukan pelanggaran hukum. Keberadaan mekanisme sanksi ini berfungsi sebagai alat untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan menegakkan keadilan apabila pelanggaran terjadi.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja**

### **1. Definisi Tenaga Kerja**

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk yang berusia 10 tahun ke atas, dengan catatan bahwa batas usia tenaga kerja berbeda-beda di setiap negara. Sebagai ilustrasi, di India, penduduk yang termasuk kategori tenaga kerja adalah mereka yang berusia 14 hingga 60 tahun. Di sisi lain, Indonesia tidak memberlakukan batasan usia maksimal untuk tenaga kerja, yang menurut beliau disebabkan oleh belum adanya sistem jaminan sosial nasional yang menyeluruh. Meskipun sebagian kecil masyarakat Indonesia, seperti pegawai negeri dan sebagian kecil pekerja swasta, menerima tunjangan hari tua, mayoritas penduduk tidak memiliki jaminan sosial yang memadai di masa pensiun.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Payaman J. Simanjuntak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi UI Jakarta, hlm. 35

Berbeda dengan Simanjuntak, Suparmoko mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja, atau secara lebih luas, sebagai keseluruhan penduduk suatu negara yang terlibat dalam produksi barang dan jasa. Beliau secara spesifik menyebutkan bahwa usia kerja umumnya berkisar antara 15 hingga 64 tahun.<sup>35</sup>

Dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh.<sup>36</sup> Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>37</sup>

## **2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja**

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hak dan kewajiban tenaga kerja antara lain:<sup>38</sup>

### **a. Hak-Hak Tenaga Kerja**

Setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan yang setara untuk mendapatkan pekerjaan dan diperlakukan sama oleh pengusaha tanpa adanya diskriminasi (Pasal 5 dan 6). Pengembangan Kompetensi:

---

<sup>35</sup> Suparmoko, 2002, *Ekonomi Publik Untuk Keuangan dan Pembangunan*, Cv Andi, Yogyakarta, hlm. 98.

<sup>36</sup> Muhammad Wildan, 2020, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol 15, No 2, hlm. 69. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/view/2300>

<sup>37</sup> Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, hlm. 36.

<sup>38</sup> Bustoro Aly, 2018, *Buku undang-undang ketenagakerjaan republik Indonesia*, Ilmu Media Publishing, Jakarta, hlm. 201.

Tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerjanya sesuai dengan potensi melalui pelatihan kerja, serta memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan sesuai bidang tugasnya (Pasal 11 dan 12 ayat 3). Setelah mengikuti pelatihan, tenaga kerja berhak mendapatkan pengakuan atas kompetensi kerjanya dari lembaga pelatihan atau perusahaan (Pasal 18 ayat 1 dan 23 bagi peserta pemagangan). Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau berpindah pekerjaan di dalam maupun di luar negeri, serta memperoleh penghasilan yang layak (Pasal 31).

Tenaga kerja penyandang disabilitas berhak memperoleh perlindungan yang sesuai dengan jenis dan tingkat kecacatannya (Pasal 67). Pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja yang ditentukan berhak atas pembayaran upah lembur (Pasal 78 ayat 2). Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada pekerja (Pasal 79 ayat 1). Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agamanya (Pasal 80). Pekerja perempuan berhak mendapatkan istirahat selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan (Pasal 82).

Pekerja yang menggunakan hak istirahat seperti cuti tahunan, cuti penting, cuti melahirkan, dan kesempatan beribadah berhak mendapatkan upah penuh (Pasal 84). Pekerja tidak berkewajiban untuk bekerja pada hari-hari libur resmi (Pasal 85 ayat 1). Setiap pekerja

berhak atas perlindungan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1). Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88). Pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku (Pasal 90).

Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1). Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat 1). Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja dan serikat pekerja yang dapat dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat dari kegagalan perundingan (Pasal 137). Dalam hal terjadi PHK, pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 ayat 1).

b. Kewajiban-Kewajiban Tenaga Kerja

Pekerja memiliki kewajiban untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Pasal 102 ayat 2). Pekerja dan serikat pekerja berkewajiban menjaga ketertiban di tempat kerja demi kelancaran proses produksi (Pasal 102 ayat 2). Pekerja dan serikat pekerja memiliki fungsi untuk menyampaikan aspirasi secara demokratis (Pasal 102 ayat 2). Pekerja berkewajiban untuk terus mengembangkan keterampilan dan keahliannya (Pasal 102 ayat 2). Pekerja dan serikat pekerja memiliki fungsi untuk ikut memajukan

perusahaan serta memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya (Pasal 102 ayat 2). Pekerja wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pasal 126 ayat 1). Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, pekerja atau serikat pekerja wajib mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat dengan pengusaha (Pasal 136 ayat 1). Apabila akan melakukan mogok kerja, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi ketenagakerjaan setempat paling lambat 7 hari kerja sebelum pelaksanaan mogok (Pasal 140 ayat 1).

### **C. Tinjauan Umum Tentang Upah**

#### **1. Definisi Upah**

Hak setiap pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan mengimplikasikan bahwa kompensasi yang diterima dari hasil kerjanya harus mencukupi kebutuhan hidup yang wajar bagi pekerja dan keluarganya.<sup>39</sup> Kebutuhan hidup yang wajar ini mencakup aspek-aspek esensial seperti pangan (makanan/minuman), sandang (pakaian), papan (perumahan), pendidikan, kesehatan, serta jaminan di hari tua. Dengan kata lain, penghasilan yang layak bukan hanya sekadar upah minimum,

---

<sup>39</sup> Andri Winjaya Laksana & Jarot Jati Bagus S, 2021, Re-Orientation of Legal Policy for Using of Foreign Workers in Indonesian Justice, *Jurnal Akta*, Vol. 8, No. 2., hlm 110. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/akta/article/view/15439/pdf>

melainkan pendapatan yang memungkinkan pekerja dan keluarganya untuk hidup dengan martabat dan kesejahteraan yang memadai.<sup>40</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja. Pembayaran upah ini ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, dan mencakup tunjangan bagi pekerja/buruh serta keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>41</sup> Senada dengan itu, Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan upah sebagai uang atau bentuk lain yang dibayarkan sebagai balas jasa atau pembayaran atas tenaga yang telah dikeluarkan dalam mengerjakan sesuatu.<sup>42</sup>

Lebih lanjut, Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Perlindungan Upah juga mendefinisikan upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja. Penetapan dan pembayaran upah ini dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan,

---

<sup>40</sup> Megarani Arsyi Andini, 2017, Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh, *Jurnal Hukum*, Universitas Jember, hlm 75.

<sup>41</sup> Dimas Pratama Yuda & Jawade Hafidz, 2019, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pelaut Dengan Sistem Kontrak, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol. 12. No. 3, hlm. 56. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/download/1885/1429>

<sup>42</sup> Isaura, M. C., Abadi, S., & Chamdani, C., 2023, Pertanggung Jawaban Hukum Pengusaha Akibat Tidak Membayar Upah Kerja Minimum, *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, 1(2), hlm. 138-147.

atau peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>43</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan hak pekerja yang berupa imbalan finansial dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, dan dapat mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.

## 2. Jenis Jenis Upah

Ada beberapa jenis dalam menetapkan upah. Jenis-jenis tersebut adalah sebagai berikut:<sup>44</sup>

- a. Upah Nominal yaitu sejumlah uang yang diberikan secara tunai kepada pekerja atau buruh yang berhak atas imbalan jasanya sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja.
- b. Upah Nyata (*Real Wages*), Seorang pekerja yang berhak mendapat upah riil harus benar-benar menerima uang riil. Upah aktual ini dibentuk oleh daya beli upah yang bergantung pada:
  - 1). Besarnya uang yang diterima;
  - 2). Berapa banyak atau sedikitnya biaya hidup yang diperlukan.

---

<sup>43</sup> Lowing, L. M. E., 2024, Hak Tenaga Kerja Magang Dalam Mendapatkan Upah Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia. *Lex Privatum*, 13(3).

<sup>44</sup> Zaeni Asyhadi, 2007, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta,hlm.72-73

- c. Upah Hidup yaitu jumlah yang dibayar seorang karyawan atau buruh yang secara kompetitif cukup untuk menutupi semua kebutuhan dasar serta tuntunan sosial keluarga mereka, seperti asuransi, pendidikan dll.
- d. Upah Minimum, pengusaha menggunakan upah minimum sebagai patokan untuk menghitung upah riil bagi karyawan dan buruh yang bekerja untuk mereka. Umumnya, pemerintah menetapkan upah minimum meskipun kadang-kadang dapat berubah setiap tahun tergantung alasan penetapannya, yaitu untuk melindungi kelompok kerja dari sistem upah yang sangat rendah yang tidak memuaskan secara materil, untuk mempromosikan kemungkinan menerima kompensasi yang sepadan dengan nilai pekerjaan yang dilakukan, dan untuk memastikan kerja yang tenang dan damai dalam organisasi. Upah minimum terdiri atas:
- 1). Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten atau kota;
  - 2). Upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten atau kota.
- e. Upah Wajar (*Fair Wages*) yaitu upah yang dikehendaki oleh pengusaha dan pekerja dengan sangat wajar sebagai pembayaran atas jasanya kepada perusahaan.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Upah Dalam Perspektif Islam**

Dalam bahasa arab upah disebut dengan *Al-Ijarah*, yang berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *Al-‘iwadhu* (ganti). Dari sebab itu *Ats-Tsawab* (pahala)

dinamai *Ajru* (upah). Menurut pengertian syara' *Al-Ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (upah).<sup>45</sup> Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas atau buruh.<sup>46</sup>

Di dalam Islam istilah sewa atau upah dikenal dengan *ijarah*. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijarah* adalah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.<sup>47</sup> Manfaat terkadang berbentuk manfaat barang, seperti rumah untuk ditempati, atau mobil untuk dikendarai dan kadang berbentuk karya, seperti karya seorang pekerja bangunan, tukang tenun, penjahit. Terkadang manfaat itu berbentuk sebagai kerja pribadi seseorang yang mencurahkan tenaga, seperti buruh. Para ulama fiqh juga mengemukakan tentang upah adalah sebagai berikut:<sup>48</sup>

1. Ulama Hanafiah, *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.

---

<sup>45</sup> Sayid Sabiq, Alih Bahasa H. Kamaluddin A. Marzuki, 1998, *Fiqh Sunnah*, Al- Ma'arif, Bandung, hlm. 15

<sup>46</sup> Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, hlm. 799.

<sup>47</sup> Hendi Suhendi, 2008, *Fiqh Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 115

<sup>48</sup> Nasrun Haroen, 2007, *Fiqh Muamalah*, Gaya Media Pratama, Jakarta, hlm. 228-229

2. Ulama Asy-Syafi'iyah, ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.
3. Ulama Malikiyah dan Hambali, ijarah adalah pemikiran manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.

Upah dalam islam memiliki dasar hukum yang bersumber dari Al-Qur'an:

1. Surat Al-Baqarah ayat 233

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ  
 لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا  
 مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِّنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ  
 فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا  
 آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) berdasarkan persetujuan dan musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.

Maksud ayat di atas adalah memberikan upah kepada yang menyusui, upah ini diberikan karena sebab menyusui tidak karena susunya, tetapi hal mengerjakannya. Ayat ini menjadi dasar hukum adanya ijarah atau

perburuhan. Setiap orang boleh menyewa jasa orang lain untuk menyusukan anaknya atau orang yang memiliki air susu ibu boleh menyewakan kepada orang lain untuk menyusukan anaknya atau orang yang memiliki air susu ibu boleh menyewakan kepada orang lain untuk menyusui anaknya. Secara umum, menyewa jasa orang lain hukumnya boleh.

## 2. Surat At-Taubah ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah, Quraish Shihab menjelaskan yaitu “bekerjalah kamu demi Allah karena semata dengan amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”. Tafsir “melihat” dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Ganjaran yang dimaksud adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Diliburkan Atas Hak Pemenuhan Upah Pada Situasi Sepi Order Akibat Krisis Ekonomi COVID-19**

PT. Delta Merlin Dunia Textile, yang awal mulanya berdiri di Surakarta pada tahun 1974, merupakan entitas bisnis yang berfokus pada sektor penyelesaian akhir tekstil. Perusahaan ini menunjukkan pertumbuhan signifikan pada tahun 1988 dengan mengakuisisi PT. Wijayatek, sebuah perusahaan tekstil tenun, yang kemudian berujung pada penggabungan kedua entitas di bawah nama PT. Duniatex. Ekspansi bisnis terus berlanjut ketika pada tahun 1992, PT. Duniatex mengambil alih operasional PT. Damaitek yang berlokasi di Semarang. Puncak dari ekspansi ini terjadi pada tahun 1998, saat PT. Duniatex memperluas jangkauan operasionalnya dengan mendirikan dua entitas baru, yaitu PT. Dunia Sendang Abadi dan PT. Delta Merlin Dunia Tekstil. Secara keseluruhan perusahaan tersebut memiliki kurang lebih 45.000 karyawan yang tersebut dari berbagai cabang perusahaan di Indonesia.<sup>49</sup>

Namun, perjalanan PT. Duniatex Group ini menghadapi tantangan besar saat pandemi COVID-19 melanda, yang mengakibatkan kerugian substansial. Akibatnya, sejumlah karyawan terpaksa dirumahkan atau diliburkan tanpa adanya pembayaran upah, situasi ini kemudian memicu timbulnya sengketa hubungan industrial antara perusahaan dan para pekerjanya. Sebelum memasuki

---

<sup>49</sup> Dunatek, Sejarah Selama Bertahun-Tahun, <https://duniatex.com/about>, diakses tanggal 5 Juni 2025, pkl. 07.00.

pembahasan mendalam mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan terkait hak pemenuhan upah pada situasi sepi order akibat krisis ekonomi COVID-19, seperti yang tercermin dalam Perkara Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, adalah esensial untuk terlebih dahulu memahami secara komprehensif kronologi kasus tersebut.

## **1. Duduk Perkara**

### **a. Para Penggugat**

- 1). IS PURWANTI, bertempat tinggal/berkedudukan di: Padas RT 002 RW 012, Kemiri, Kebakkramat, Karanganyar, Propinsi Jawa Tengah, Bagian: QC, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat I
- 2). TATIK SUMARSI, bertempat tinggal/berkedudukan di: Pulosari RT 003 RW 005, Pulosari, Kebakkramat, Karanganyar, Propinsi Jawa Tengah Bagian: Operator Inspeck, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat II
- 3). APIT SUMADIANA, bertempat tinggal/berkedudukan di: Dukuhan RT 002 RW 007 Malangaten, Kebakkramat, Karanganyar. Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Karu AJL, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat III
- 4). ENI HASTUTI, bertempat tinggal/berkedudukan di: Jetis RT 002 RW 008 Alastuwo, Kebakkramat, Karanganyar Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Operator Tenun, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat IV

- 5). EVI NUR WIJAYANTI, bertempat tinggal/berkedudukan di: Natah RT 001 RW 001 Sidokerto, Plupuh, Sragen Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Trainer, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat V
- 6). SUKAMTO, bertempat tinggal/berkedudukan di: Kembu RT 004 RW 001 Waru, Kebakkramat, Karanganyar Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Beam Steel, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat VI
- 7). EKO SUPRIYANTO, bertempat tinggal/berkedudukan di: Waru RT 003 RW 004 Pulosari, Kebakkramat, Karanganyar Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Karu, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat VII
- 8). SRI HARTINI, bertempat tinggal/berkedudukan di: Nangsri Kidul RT 002 RW 002 Nangsri, Kebakkramat, Karanganyar Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Pemberes, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat VIII
- 9). YAYUK DWILESTARI, bertempat tinggal/berkedudukan di: Lajer RT 004 RW 017 Kaliwuluh, Kebakkramat, Karanganyar Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Karu Inspek, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat IX;
- 10). CATUR RAHAYU, bertempat tinggal/berkedudukan di: Gerdu RT 003 RW 006 Waru, Kebakkramat, Karanganyar

Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Karu A, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat X

11). TRI PURNANI, bertempat tinggal/berkedudukan di: Nangsri Kidul RT 001 RW 002 Nangsri, Kebakkramat, Karanganyar Propinsi Jawa Tengah, Bagian: ADM Folding, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat XI

12). SUMARNI, bertempat tinggal/berkedudukan di: Gedangan Kidul RT 002 RW 019 Kaliwuluh, Kebakkramat, Karanganyar Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Cheker AJL, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat XII

13). SRI WAHYUNI, bertempat tinggal/berkedudukan di: Kedungringin RT 008 RW 002 Waru, Kebakkramat, Karanganyar Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Karu, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat XIII

14). PARINEM, bertempat tinggal/berkedudukan di: Malanggaten RT 003 RW 002 Malanggaten, Kebakkramat, Karanganyar Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Cucuk, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat XIV

15). SRI NINGSIH, bertempat tinggal/berkedudukan di: Karang Kidul RT 006 RW 002 Pulosari, Kebakkramat, Karanganyar Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Karu AJL, Kewarganegaraan: Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat XV

- 16). SRI MURTINI, bertempat tinggal/berkedudukan di:  
Simo Kidul RT 002 RW 005 Kebak, Kebakkramat, Karanganyar  
Propinsi Jawa Tengah, Bagian: PU Cucuk, Kewarganegaraan:  
Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat XVI
- 17). TRIYANTO, bertempat tinggal/berkedudukan di:  
Dalemrejo RT 003 RW 002 Kaliwuluh, Kebakkramat, Karanganyar  
Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Sizing, Kewarganegaraan:  
Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat XVII
- 18). SRI WIYARNI, bertempat tinggal/berkedudukan di:  
Dalemrejo RT 002 RW 002 Kaliwuluh, Kebakkramat, Karanganyar  
Propinsi Jawa Tengah, Bagian: Pemberes, Kewarganegaraan:  
Indonesia, selanjutnya disebut: Penggugat XVIII

**b. Tergugat**

PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE, yang berkedudukan  
di Jl. Raya Solo-Sragen KM.12 Karanganyar Jawa Tengah, email:  
dmdt2personalia@gmail.com, diwakili oleh Direksi: EVY ARI  
ISPRASETYANTO, S.H., selaku Direktur, dalam hal ini memberikan  
kuasa kepada: SUPARNO, S.H., dan EMA AMBAR MULATSIH,  
S.PSI., berdasarkan surat kuasa khusus Nomor 292/SK/I/2024/PN.SMG  
tanggal 25 Januari 2024, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan  
Pengadilan Negeri Semarang Nomor: 292/SK/I/2024/PN Smg tanggal  
25 Januari 2024.

### c. Kronologi Kasus

Sejak bulan September 2022, para karyawan yang mengajukan gugatan ini diberhentikan sementara dari pekerjaan mereka oleh perusahaan, dengan alasan penurunan jumlah pesanan. Perusahaan menginformasikan bahwa selama masa pemberhentian sementara tersebut, karyawan tidak akan menerima kompensasi upah. Tindakan ini dilakukan tanpa pemberitahuan resmi sebelumnya dan tanpa adanya musyawarah atau persetujuan yang dicapai dengan para karyawan yang menggugat maupun pekerja lainnya.

## 2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Diliburkan Atas Hak Pemenuhan Upah

Perlindungan Hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.<sup>50</sup>

Peningkatan performa dan mutu tenaga kerja harus diimbangi dengan jaminan penghidupan yang terpercaya dan layak dalam bentuk perlindungan hukum yang sesuai serta berlandaskan pada kehormatan, nilai kemanusiaan, dan hak asasi manusia. Dampak dari pandemi COVID-19

---

<sup>50</sup> Sudiyo & Lathifah Hanim, 2022, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Islam Gigi Dan Mulut Sultan Agung Semarang Pada Masa Pandemi Covid-19, *JURNAL ILMIAH SULTAN AGUNG*, Vol. 2, No. 9., hlm. 315. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/JIMU/article/download/26778/7460>

telah menyebabkan banyak hak pekerja dan hal-hal yang seharusnya diterima seorang pekerja menjadi kacau dan menyimpang dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku di masyarakat.<sup>51</sup>

Surat Edaran (SE) Kemnaker SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 menyatakan bahwa pengusaha yang terdampak dan berpotensi berdampak pada tenaga kerja harus mengupayakan alternatif lain sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meliburkan pekerja secara bergilir untuk sementara waktu, hingga kondisi keuangan perusahaan stabil kembali. SE ini memberikan opsi bagi perusahaan untuk merumahkan pekerja sebagai alternatif PHK, dengan tujuan menjaga stabilitas ekonomi pekerja.<sup>52</sup>

Wabah Covid-19 pertama kali terdeteksi pada Desember 2019 di Wuhan, sebuah area yang terletak di negara Cina. Penyebarannya terjadi dengan sangat cepat dan virus ini bersifat letal, yang mengakibatkan banyaknya korban jiwa dari kalangan tenaga kesehatan, masyarakat umum, pejabat pemerintah, hingga kepala negara. Pandemi Covid-19 menjadi isu global yang mewabah di berbagai negara, termasuk negara-negara adidaya seperti Amerika Serikat, Jerman, Inggris, dan Rusia.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Permana, *et al.*, 2022, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di-PHK dan Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19, *Jurnal Interpretasi Hukum*, 3(3), hlm. 392-397.

<sup>52</sup> Wardani, S., & Widodo, S., 2022, Kebijakan Ketenagakerjaan yang Tepat bagi Perusahaan Terhadap Pekerja yang Di-PHK Atau Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 di Kabupaten Banyumas, *Kosmik Hukum*, 22(1), hlm. 40-49.

<sup>53</sup> Syafrida S., *et al.*, 2020, Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 perusahaan terancam dapat dipailitkan. *Pamulang Law Review*, 3(1), hlm. 19-30.

Meskipun setiap warga negara memiliki hak yang dijamin untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, dalam dunia kerja, salah satu persoalan yang sering muncul adalah Pemutusan Kontrak Kerja (PKK), yang kerap kali juga dapat memicu perselisihan hubungan industrial, yaitu konflik antara perusahaan dengan karyawan, yang berujung pada meningkatnya jumlah pengangguran.<sup>54</sup>

Merumahkan karyawan atau melakukan PHK seringkali menjadi pilihan perusahaan untuk mengurangi biaya operasional, dengan tujuan mempertahankan kelangsungan usaha. Namun, tindakan ini tidak hanya berdampak pada perusahaan, tetapi juga pada karyawan yang diberhentikan sementara atau permanen, yang mengalami pengurangan atau kehilangan pendapatan. Di sisi lain, harga kebutuhan pokok cenderung meningkat, terutama saat krisis pandemi Covid-19. Kenaikan harga ini disebabkan oleh gangguan pada rantai pasokan pangan domestik, guncangan lain yang mempengaruhi produksi pangan, serta hilangnya pendapatan dan pengiriman uang, yang menciptakan ketegangan dan risiko terhadap ketahanan pangan di banyak negara.<sup>55</sup>

Untuk merespons keresahan masyarakat, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menerbitkan Surat Edaran (SE) Kemnaker No. M/3/HK.04/III/2020 yang ditujukan kepada Gubernur di seluruh Indonesia. Tujuan dari SE ini adalah untuk memberikan perlindungan

---

<sup>54</sup> Matompo, O. S., 2020, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia, *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2), hlm. 12-20.

<sup>55</sup> Purusottama A., et al., 2022, *Fenomena Bisnis Ekonomi Terkini Seri 1: Capita Selecta Seri 1 2021-2022*, Prasetiya Mulya Publishing, hlm. 20.

kepada pekerja, terutama terkait pengupahan selama Pandemi COVID-19, serta untuk mendukung upaya pencegahan, penanggulangan, dan penanganan kasus COVID-19 di lingkungan kerja. SE tersebut seharusnya menjadi acuan utama dalam penerapan kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan selama masa pandemi COVID-19. Berdasarkan salah satu poin dalam Surat Edaran (SE) tersebut, diketahui bahwa perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah daerah setempat dalam rangka pencegahan dan penanganan pandemi COVID-19.

Dalam salah satu poin Surat Edaran tersebut, dinyatakan bahwa apabila perusahaan melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah daerah dalam rangka pencegahan dan penanggulangan COVID-19, yang mengakibatkan sebagian atau seluruh karyawan tidak dapat masuk kerja, maka penentuan upah dan metode pembayarannya disesuaikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja, dengan mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan.

Berdasarkan Surat Edaran (SE) tersebut, diatur mengenai mekanisme pengupahan bagi pekerja yang terdampak pandemi COVID-19. Terkait ketentuan pengupahan bagi pekerja/buruh yang termasuk kategori ODP (Orang Dalam Pemantauan) atau OTG (Orang Tanpa Gejala), yang dibuktikan dengan keterangan dokter yang mewajibkan atau menghimbau untuk tidak masuk kerja selama maksimal 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, upah mereka harus tetap dibayarkan secara penuh. Pemberian upah ini merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang

diberikan oleh pemerintah. Surat Edaran yang telah dijelaskan di atas memberikan perlindungan baik kepada pekerja/buruh maupun kepada pengusaha/pemberi kerja.<sup>56</sup>

Berdasarkan pasal 82A ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, setiap pekerja yang dirumahkan tetap merupakan bagian dan karyawan dari perusahaan.<sup>57</sup> Oleh karena itu, pekerja atau buruh tersebut masih memiliki hak dan kewajiban sesuai dengan isi perjanjian kerja. Selama tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, karyawan atau buruh berhak menerima upah sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian kerja.<sup>58</sup>

Surat Edaran Kemnaker No. SE-05/M/BW/1998 mengatur bahwa pengusaha tetap wajib membayar upah kepada pekerja yang dirumahkan, kecuali ada kesepakatan lain dalam perjanjian kerja. Jika pengusaha tidak membayar upah penuh kepada pekerja yang dirumahkan, hal ini dapat dirundingkan dengan serikat pekerja. Apabila perusahaan merumahkan pekerja dan tidak membayar upah tanpa adanya pengaturan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dan tanpa perundingan dengan serikat pekerja atau pekerja, maka hal tersebut dapat diselesaikan melalui jalur hukum.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> Amin, A. H., & Sundary, R. I., 2022, Pemberian Upah terhadap Pekerja yang di Rumahkan di Masa Covid-19 Dihubungkan dengan SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK. 04/III/2020 Tahun 2020 dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. In *Bandung Conference Series: Law Studies*, Vol. 2, No. 2, hlm. 1157-1163.

<sup>57</sup> Arpangi & Novyaningsih, 2025, Policy on Providing Compensation for Fixed-Term Work Agreements (Pkwt) Based on the Job Creation Law. *Jurnal Konstatering*, 4(1), 81-90. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jk/article/view/43618>

<sup>58</sup> Gaol, S. L., 2021, Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup Pasca Berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 11(2), hlm. 16

<sup>59</sup> Reka M., et al., 2021, Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Pekerja Yang Dirumahkan Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19 Di Kota Surabaya, *Jurnal Yuridis*, 8(2), hlm. 265-279.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun istilah “pekerja yang dirumahkan” tidak secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, pekerja yang dirumahkan tetap memiliki perlindungan hukum untuk mendapatkan hak-haknya. Surat Edaran Kemnaker No. SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan, memastikan bahwa mereka tetap memperoleh hak-haknya terkait pengupahan. Secara khusus, bagi pekerja yang dirumahkan akibat pandemi COVID-19, Surat Edaran Kemnaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 mengatur hak-hak pekerja tersebut. Perusahaan tetap wajib membayarkan upah pekerja sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama.

Menurut hemat penulis, tindakan perusahaan yang merumahkan pekerja tanpa memberikan gaji penuh dan tidak membayarkan cuti tahunan merupakan pelanggaran serius terhadap hak-hak pekerja. Dalam kondisi dirumahkan, pekerja masih terikat statusnya dengan perusahaan dan seharusnya tetap mendapatkan hak atas upah yang layak, meskipun mungkin dengan penyesuaian berdasarkan kesepakatan yang adil dan transparan. Terlebih lagi, cuti tahunan adalah hak yang telah diatur oleh undang-undang sebagai bentuk istirahat yang berbayar setelah masa kerja tertentu, sehingga pengabaian hak ini sangat merugikan pekerja. Praktik seperti ini tidak hanya melanggar norma ketenagakerjaan yang berlaku tetapi juga mencerminkan kurangnya tanggung jawab sosial perusahaan

terhadap kesejahteraan karyawannya. Pemerintah dan serikat pekerja perlu mengambil tindakan tegas untuk melindungi hak-hak pekerja dalam situasi seperti ini dan memastikan perusahaan mematuhi peraturan yang ada.

## **B. Konsekuensi Hukum Akibat Tidak Terpenuhinya Hak Upah Bagi Tenaga Kerja Yang Diliburkan**

Sesuai dengan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan “upah adalah Hak Pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>60</sup>

Konsep pengupahan di Indonesia, sebagaimana didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 30, idealnya tidak hanya dipandang sebagai transaksi ekonomi semata. Budaya hukum Indonesia yang dipengaruhi oleh nilai-nilai kekeluargaan dan gotong royong seharusnya tercermin dalam praktik pengupahan yang memperhatikan aspek kemanusiaan dan keadilan.<sup>61</sup> Meskipun hubungan kerja seringkali bersifat formal dan diatur oleh hukum positif, semangat musyawarah untuk

---

<sup>60</sup> Supriyo, D. A., 2024, Pengaruh Politik Hukum Terhadap Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Cakrawala Hukum: Majalah Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Wijayakusuma*, 26(1), hlm. 45-51.

<sup>61</sup> Umar Ma'ruf, 2006, Budaya Hukum dan Watak Bangsa. *Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung*, XVI .  
[https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=NEZ9rxEAAAAJ&cst=art=20&pagesize=80&citation\\_for\\_view=NEZ9rxEAAAAJ:uJ-U7cs\\_P\\_0C](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=NEZ9rxEAAAAJ&cst=art=20&pagesize=80&citation_for_view=NEZ9rxEAAAAJ:uJ-U7cs_P_0C)

mufakat dan saling menghargai harkat dan martabat pekerja sebagai sesama anggota bangsa, idealnya menjadi landasan dalam penetapan upah.

Namun, implementasi ideal ini seringkali dihadapkan pada tantangan. Watak bangsa yang terkadang permisif terhadap praktik-praktik yang kurang adil, seperti pembayaran upah di bawah standar kelayakan atau perlakuan yang tidak manusiawi di tempat kerja, menjadi hambatan dalam mewujudkan amanat konstitusi. Penegakan hukum yang lemah dan kurangnya kesadaran akan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha juga turut berkontribusi pada permasalahan ini.

Berdasarkan Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kondisi perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha karena pekerja tak kunjung menerima gaji yang seharusnya dibayarkan oleh pengusaha dapat dikategorikan sebagai perselisihan hak, yakni perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, PP, atau PKB.

Adapun Langkah hukum yang bisa ditempuh apabila salah satu pihak merasa tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya, maka dapat melakukan upaya hukum sebagai berikut:

#### 1. Jalur Bipartit

Berdasarkan pasal Pasal 3 ayat (2) UU PPHI bipartit yaitu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan

perselisihan hubungan industrial, yang berupa perselisihan hak antara pekerja dengan pengusaha. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan maksimal 30 hari. Dalam Pasal 7 ayat (1) UU PPHI, Jika dalam perundingan bipartit dicapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Kemudian menurut Pasal 4 ayat (1) UU PPHI, jika perundingan bipartit gagal atau pengusaha menolak berunding, maka penyelesaian kemudian ditempuh melalui jalur tripartit yang diawali dengan mendaftarkan Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.<sup>62</sup>

## 2. Jalur Tripartit

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 dan 11 UU PPHI menjelaskan bahwa penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dengan ditengahi oleh mediator. Untuk perselisihan hak, yang dapat dilakukan adalah melakukan mediasi yang ditengahi oleh seorang/lebih mediator yang netral. Apabila mediasi berhasil, maka hasil kesepakatan dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (1) UU PPHI). Jika tidak terdapat titik temu, maka mediator

---

<sup>62</sup> Marbun R. J., 2021, Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Bipartit Dalam Hubungan Industrial. *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2(1), hlm. 13-23.

menuangkan hasil perundingan dalam suatu anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi dan apabila salah satu pihak menolak anjuran tersebut, maka salah satu pihak dapat melakukan gugatan perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI *jo.* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XIII/2015 dan Pasal 14 ayat (1) UU PPHI).<sup>63</sup>

### 3. Jalur Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 5 UU PPHI menjelaskan yakni jalur yang ditempuh oleh pekerja/pengusaha melalui mekanisme gugatan yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial dengan dasar gugatan perselisihan hak berupa upah pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.<sup>64</sup>

Sebagaimana yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa peraturan perundang-undangan sendiri tidak mengatur atau memberi penjelasan mengenai yang dimaksud dengan “dirumahkan”. Namun, di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja kepada pimpinan perusahaan di seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (“SE 907/2004”) pada butir f menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja

---

<sup>63</sup> Hidayat R., 2023, Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, In *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana*, Vol. 1, No. 1, hlm. 177-180.

<sup>64</sup> Sherly S. A. P., et al., 2021, Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(2), hlm. 310-327.

haruslah sebagai upaya terakhir, setelah dilakukan upaya berikut: “Meliburkan atau Merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu.”

Sehingga dari isi SE 907/2004 di atas dapat dipahami bahwa merumahkan karyawan sama dengan meliburkan/membebasakan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sampai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal mana dilakukan perusahaan sebagai langkah awal untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau karena tidak adanya kegiatan/produksi yang dilakukan perusahaan sehingga tidak memerlukan tenaga kerja untuk sementara waktu.

Selain itu terdapat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 *tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja* yang ditujukan kepada Kakanwil Disnaker yang isinya antara lain:

*“Sehubungan banyaknya pertanyaan dari pengusaha maupun pekerja mengenai peraturan merumahkan pekerja disebabkan kondisi ekonomi akhir-akhir ini, yang mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kesulitan, sehingga sebagai upaya untuk penyelamatan perusahaan maka perusahaan menempuh tindakan merumahkan pekerja untuk sementara waktu.”*

Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 93

(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena

kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.<sup>65</sup>

Mengingat belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upah pekerja selama dirumahkan maka dalam hal adanya rencana pengusaha untuk merumahkan pekerja, upah selama dirumahkan dilaksanakan sebagai berikut:

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.
3. Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran dan apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal.

Dalam konteks perkara ini Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg tindakan Tergugat meliburkan pekerja tanpa pemberitahuan resmi, tanpa perundingan, dan tanpa pembayaran Prinsipnya, tindakan merumahkan seharusnya dilakukan dengan itikad baik dan mempertimbangkan hak-hak

---

<sup>65</sup> Naim S., et al., 2022, Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Justisi*, 8(3), hlm. 163-176.

pekerja. Apabila tidak ada kesepakatan mengenai kondisi perumahan, hal ini dapat menjadi dasar timbulnya perselisihan hubungan industrial. Proses mediasi telah ditempuh, dan karena anjuran mediator ditolak oleh Tergugat, maka sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Para Penggugat memiliki dasar hukum untuk mengajukan gugatan ke PHI guna mendapatkan kepastian hukum dan penyelesaian yang adil atas permasalahan yang mereka hadapi.

Dalam perkara ini para pekerja telah di liburkan mulai dari bulan September 2022 sampai dengan Desember 2023, Artinya peliburan tersebut sudah melebihi batas 12 bulan. Bahwa sebelumnya para Penggugat mendapatkan hak cuti tahunan tetapi sejak tahun 2020 para Penggugat sudah tidak mendapatkan hak cuti, sehingga Penggugat memiliki hak cuti tahunan yang harus diberikan oleh Tergugat sejak tahun 2020. Dalam UU No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang Pasal 79 menjelaskan:<sup>66</sup>

- (1).Pengusaha wajib memberi:
  - a. waktu istirahat; dan
  - b. cuti.
- (2).Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
  - a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
  - b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3).Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas)

---

<sup>66</sup> Santoso S., 2024, Perubahan Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, *JATISWARA*, 39(2), hlm. 160-173.

hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

Apabila pekerja atau serikat pekerja telah menempuh jalur hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan pengadilan mengeluarkan putusan yang menyatakan bahwa perusahaan terbukti tidak membayar upah secara penuh, maka putusan tersebut memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi kedua belah pihak. Dalam putusan tersebut, terdapat implikasi hukum yang timbul akibat tidak terpenuhinya pembayaran upah tenaga kerja yang dirumahkan. Pengadilan memutuskan bahwa Tergugat (perusahaan) tetap wajib membayar upah kepada Penggugat (pekerja) selama dirumahkan dan membayarkan hak cuti para penggugat. Hal ini didasarkan pada ketentuan Pasal 93 ayat (1) dan ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja Dirumahkan dan UU No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang. Adapun rincian kekurangan yang perlu dikeluarkan oleh perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja adalah sebagai berikut:

<b>Penggugat</b>	<b>Katagori Upah</b>	<b>Jumlah Upah</b>
Penggugat I	Kekurangan upah diliburkan	Rp 14.827.168,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 17.863.564,00
Penggugat II	Kekurangan upah diliburkan	Rp 16.612.004,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00

	Total	Rp 19.648.400,00
Penggugat III	Kekurangan upah diliburkan	Rp 28.820.815,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 31.857.211,00
Penggugat IV	Kekurangan upah diliburkan	Rp 10.946.735,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 13.983.131,00
Penggugat V	Kekurangan upah diliburkan	Rp 11.805.869,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 14.842.265,00
Penggugat VI	Kekurangan upah diliburkan	Rp 11.345.281,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 14.381.677,00
Penggugat VII	Kekurangan upah diliburkan	Rp 27.527.266,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 30.563.662,00
Penggugat VIII	Kekurangan upah diliburkan	Rp13.186.503,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 16.222.899,00
Penggugat IX	Kekurangan upah diliburkan	Rp 10.687.197,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 13.723.593,00

Penggugat X	Kekurangan upah diliburkan	Rp 11.773.848,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 14.810.244,00
Penggugat XII	Kekurangan upah diliburkan	Rp 10.401.022,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 13.437.418,00
Penggugat XIII	Kekurangan upah diliburkan	Rp 12.301.245,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 15.337.641,00
Penggugat XIV	Kekurangan upah diliburkan	Rp 12.425.326,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 15.461.722,00
Penggugat XV	Kekurangan upah diliburkan	Rp 10.920.875,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 13.957.271,00
Penggugat XVI	Kekurangan upah diliburkan	Rp 10.860.613,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 13.897.009,00
Penggugat XVII	Kekurangan upah diliburkan	Rp 12.344.807,00
	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp 15.381.203,00
Penggugat XVIII	Kekurangan upah diliburkan	Rp 10.189.820,00

	Cuti tahunan	Rp 3.036.396,00
	Total	Rp13.226.216,00

Putusan pada perkara Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg pada intinya yaitu Mengabulkan gugatan Penggugat I sampai dengan Penggugat X dan Penggugat XII sampai dengan Penggugat XVIII untuk sebagian. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar kekurangan upah diliburkan kepada Penggugat I sampai dengan Penggugat X dan Penggugat XII sampai dengan Penggugat XVIII sejak bulan September 2022 sampai dengan Desember 2023 dan cuti tahunan tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Menghukum kepada Tergugat untuk membayar secara tunai dan seketika kekurangan upah diliburkan sejak bulan September 2022 sampai dengan bulan Desember 2023 dan cuti tahunan tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 kepada para Penggugat.

Sesuai dengan putusan Pengadilan Negeri Semarang Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg, dapat dipahami bahwa perusahaan yang merumahkan pekerja tanpa membayar upah penuh dan tidak membayarkan cuti tahunan telah melakukan tindakan yang melanggar hukum. Putusan yang mengabulkan sebagian gugatan para pekerja dan memerintahkan perusahaan untuk membayar kekurangan upah selama dirumahkan serta hak cuti tahunan yang belum dibayarkan secara tunai dan seketika, secara jelas menunjukkan konsekuensi hukum yang harus ditanggung perusahaan atas pelanggaran hak-hak pekerja tersebut.

Menurut pendapat penulis, konsekuensi hukum akibat tidak terpenuhinya hak upah bagi tenaga kerja yang diliburkan selama krisis ekonomi

memiliki dampak yang luas tidak hanya bagi pekerja tetapi juga bagi sistem hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, upah bukan hanya sekadar imbalan ekonomis, tetapi juga merupakan hak yang mendasar bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketika hak ini tidak terpenuhi, terjadi ketidakadilan yang dapat merusak hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Lebih lanjut, hal ini juga mencerminkan adanya potensi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang seharusnya melindungi hak-hak pekerja dalam situasi apapun, termasuk saat krisis ekonomi.

Selain itu, tidak terpenuhinya hak upah dapat menimbulkan berbagai konsekuensi hukum, mulai dari perselisihan hubungan industrial hingga gugatan hukum di Pengadilan Hubungan Industrial. Proses penyelesaian sengketa ini memerlukan waktu dan biaya, serta dapat menambah beban bagi pekerja yang sudah dirugikan akibat tidak menerima upah. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pihak terkait untuk memastikan bahwa hak upah pekerja tetap dihormati dan dilindungi, serta menegakkan konsekuensi hukum yang tegas bagi perusahaan yang melanggar kewajiban tersebut.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Diliburkan Atas Hak Pemenuhan Upah Pada Situasi Sepi Order Akibat Krisis Ekonomi COVID-19 mencakup jaminan terkait kompensasi dan status kepegawaian, yang tertera dalam Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020. Surat Edaran ini memberikan kepastian mengenai pembayaran upah kepada pekerja yang terdampak COVID-19. Lebih lanjut, pekerja yang dirumahkan tetap dianggap sebagai bagian dari perusahaan, mempertahankan status sebagai pekerja, dan tetap terikat dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, pekerja yang dirumahkan memiliki jaminan hukum untuk mendapatkan hak-hak mereka. Surat Edaran Kemnaker No. SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan juga memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan, memastikan bahwa hak-hak mereka terkait pengupahan tetap terpenuhi.
2. Konsekuensi hukum yang timbul akibat tidak dipenuhinya hak upah bagi tenaga kerja yang diliburkan dapat berujung pada perselisihan hubungan industrial. Dalam hal ini, pekerja atau serikat pekerja memiliki hak untuk menempuh jalur hukum guna mendapatkan pemenuhan hak mereka. Upaya penyelesaian dapat dimulai melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Apabila perundingan tersebut tidak membuahkan hasil, maka

dapat dilanjutkan dengan proses mediasi tripartit yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah. Jika langkah-langkah tersebut tetap gagal mencapai kesepakatan, pekerja berhak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Putusan dari PHI memiliki kekuatan hukum yang mengikat, dan jika pengadilan memutuskan bahwa pengusaha terbukti tidak membayarkan upah yang seharusnya diterima pekerja selama masa peliburan, maka pengusaha memiliki kewajiban hukum untuk membayarkan upah tersebut. Kewajiban ini juga dapat mencakup pembayaran hak-hak lain yang terkait dengan pekerjaan, seperti hak cuti yang belum diberikan.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Perusahaan**

Meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, khususnya Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 dan Surat Edaran Kemnaker No. SE-05/M/BW/1998, serta Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, terkait hak-hak pekerja yang diliburkan, terutama dalam hal pembayaran upah. Perusahaan disarankan untuk mengedepankan dialog bipartit yang konstruktif dengan pekerja atau serikat pekerja untuk mencari solusi terbaik dalam situasi sepi order, dengan tetap mengedepankan pemenuhan hak pekerja sesuai peraturan yang berlaku.

## 2. Bagi Pekerja

Meningkatkan pemahaman mengenai hak-hak hukum pekerja yang diliburkan, terutama hak atas upah dan status kepegawaian, sebagaimana dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Pekerja dan serikat pekerja disarankan untuk mengedepankan upaya perundingan bipartit sebagai langkah awal penyelesaian sengketa apabila terjadi pelanggaran hak. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, pekerja dan serikat pekerja perlu mengetahui prosedur penyelesaian sengketa melalui mediasi tripartit dan pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai upaya terakhir untuk mendapatkan keadilan dan pemenuhan hak.

## 3. Bagi Pemerintah (Kementerian Ketenagakerjaan)

Meningkatkan sosialisasi dan pengawasan terhadap implementasi peraturan perundang-undangan terkait perlindungan hak pekerja yang diliburkan, khususnya dalam situasi krisis ekonomi. Pemerintah perlu memastikan bahwa Surat Edaran yang telah dikeluarkan dipatuhi oleh perusahaan dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja. Selain itu, pemerintah perlu memperkuat mekanisme mediasi tripartit dan proses penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial agar berjalan efektif dan efisien, sehingga hak-hak pekerja dapat terlindungi secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang.
- Bustoro Aly, 2018, *Buku undang-undang ketenagakerjaan republik Indonesia*, Ilmu Media Publishing, Jakarta.
- Chaplyuk, et. al., 2021, *COVID-19 and its impacts on global economic spheres. In Modern Global Economic System: Evolutional Development vs. Revolutionary Leap 11*, Springer International Publishing, Midtown Manhattan.
- Coibion, et. al., 2020, *Labor markets during the COVID-19 crisis: A preliminary view (No. w27017)*, National Bureau of economic research, Massachusetts Avenue.
- Dhoni Martien, 2023, *Perlindungan Hukum Data Pribadi*, Mitra Ilmu, Makassar.
- H. Nur Solikin, 2021, *Pegantar Metodologi Penelitian Hukum*, Qiara Media, Pasuruan.
- Hendi Suhendi, 2008, *Fiqh Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- M. Firdaus Sholihin, et. al., 2022, *Kamus hukum kontemporer*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, NTB.
- Nasrun Haroen, 2007, *Fiqh Muamalah*, Gaya Media Pratama, Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Fakultas Ekonomi UI Jakarta.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Purusottama A., et al., 2022, *Fenomena Bisnis Ekonomi Terkini Seri 1: Capita Selecta Seri 1 2021-2022*, Prasetya Mulya Publishing.
- Rizka Ariani, et. al., 2020, *Ragam Penanganan dan Pencegahan COVID -19 di Rumah Sakit dan Klinik Primer*, Umsu press, Medan.
- Satjipto Rahardjo, 2003, *Sisi-sisi Lain Dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta.
- Sayid Sabiq, Alih Bahasa H. Kamaluddin A. Marzuki, 1998, *Fiqh Sunnah*, Al-Ma'arif, Bandung.

Sigit Sapto Nugroho, *et. al.*, 2020, *Metode Riset Hukum*, Oase Pustaka, Surakarta.

Suparmoko, 2002, *Ekonomi Publik Untuk Keuangan dan Pembangunan*, Cv Andi, Yogyakarta.

Tiyas Vika Widyastuti, *et. al.*, 2024, *Metodologi Penelitian dan Penulisan Bidang Ilmu Hukum (Teori dan Praktek)*, PT Media Penerbit Indonesia, Medan.

Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg

Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020

Surat Edaran Kemnaker No. SE-05/M/BW/1998,

Surat Edaran Kemnaker No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004

## **C. Jurnal**

Andri Winjaya Laksana & Jarot Jati Bagus S, 2021, Re-Orientation of Legal Policy for Using of Foreign Workers in Indonesian Justice, *Jurnal Akta*, Vol. 8, No. 2.  
<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/akta/article/view/15439/pdf>

Amin, A. H., & Sundary, R. I., 2022, Pemberian Upah terhadap Pekerja yang di Rumahkan di Masa Covid-19 Dihubungkan dengan SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK. 04/III/2020 Tahun 2020 dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. In *Bandung Conference Series: Law Studies*, Vol. 2, No. 2.

Dimas Pratama Yuda & Jawade Hafidz, 2019, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Pelaut Dengan Sistem Kontrak, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol. 12. No. 3, hlm. 56.  
<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/download/1885/1429>

Eka Suprihatin Ernie Novyaningsih & Arpangi, 2025, Policy on Providing Compensation for Fixed-Term Work Agreements (Pkwt) Based on The

- Job Creation Law, *Jurnal Konstatering (JK)*, Vol. 4, No. 1. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jk/article/view/43618/pdf>
- Gaol, S. L., 2021, Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup Pasca Berlakunya UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 11(2).
- Hidayat R., 2023, Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, In *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana*, Vol. 1, No. 1.
- Isaura, M. C., Abadi, S., & Chamdani, C., 2023, Pertanggung Jawaban Hukum Pengusaha Akibat Tidak Membayar Upah Kerja Minimum, *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, 1(2).
- Jaka Utama, Umar Ma'ruf, dan Sri Kusriyah, 2021, The Juridical Overview of Health Quarantine During the Covid-19 Pandemic, *Jurnal Daulat Hukum*, Vol. 4, No. 4, hlm. 270, <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/RH/article/view/17526/6140>
- Lowing, L. M. E., 2024, Hak Tenaga Kerja Magang Dalam Mendapatkan Upah Ditinjau Dari Hukum Positif Di Indonesia. *Lex Privatum*, 13(3).
- Luky Dwi Maulana dan Aryani Witasari, 2021, Perlindungan Hukum Pemegang Hak Lisensi Atas Siaran Di Stasiun Televisi TV One, *Jurnal Konstelasi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA*, Vol. 1 No. 1, Semarang. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuh/article/view/17920>
- Marbun R. J., 2021, Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Bipartit Dalam Hubungan Industrial. *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2(1).
- Matompo, O. S., 2020, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia, *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2).
- Maulidia, et. al., 2023, Faktor-Faktor Krisis Dan Dampak Krisis Yang Pernah Terjadi Di Indonesia Sehingga Mengakibatkan Kerapuhan Fundamental, *Student Scientific Creativity Journal*, Vol. 1, No. 4.
- Megarani Arsyi Andini, 2017, Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh , *Jurnal Hukum*, Universitas jember.
- Naim S., et al., 2022, Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Justisi*, 8(3).
- Permana, et al., 2022, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di-PHK dan Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19, *Jurnal Interpretasi Hukum*, 3(3).
- Rahmatullah, 2020, Meneguhkan Kembali Indonesia Sebagai Negara Hukum Pancasila, *Adalah*, 4(2).

- Reka M., et al., 2021, Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Pekerja Yang Dirumahkan Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19 Di Kota Surabaya, *Jurnal Yuridis*, 8(2).
- Sudiyo & Lathifah Hanim, 2022, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Islam Gigi Dan Mulut Sultan Agung Semarang Pada Masa Pandemi Covid-19, *JURNAL ILMIAH SULTAN AGUNG*, Vol. 2, No.9. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/JIMU/article/download/26778/7460>
- Santoso S., 2024, Perubahan Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, *JATISWARA*, 39(2).
- Sherly S. A. P., et al., 2021, Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(2).
- Suhartoyo, 2020, Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Administrative Law & Governance Journal*. Vol. 3, No. 3.
- Supriyo, D. A., 2024, Pengaruh Politik Hukum Terhadap Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Cakrawala Hukum: Majalah Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Wijayakusuma*, 26(1).
- Syafrida S., et al., 2020, Pemutusan hubungan kerja masa pandemi Covid-19 perusahaan terancam dapat dipailitkan. *Pamulang Law Review*, 3(1).
- Umar Ma'ruf, 2006, Budaya Hukum dan Watak Bangsa. *Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung*, XVI. [https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=NEZ9rxEAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation\\_for\\_view=NEZ9rxEAAAAJ:uJ-U7cs\\_P\\_0C](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=NEZ9rxEAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=NEZ9rxEAAAAJ:uJ-U7cs_P_0C)
- Wardani, S., & Widodo, S., 2022, Kebijakan Ketenagakerjaan yang Tepat bagi Perusahaan Terhadap Pekerja yang Di-PHK Atau Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 di Kabupaten Banyumas, *Kosmik Hukum*, 22(1).
- Whitehead, et. al., 2021, Poverty, health, and covid-19, *British Medical Journal*.
- Widayati, 2022, Implementasi Asas Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Partisipatif Dan Berkeadilan, *JURNAL HUKUM UNISSULA*, Vol. 36 No. 2. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jurnalhukum/article/download/11391/4439>
- Muhammad Wildan, 2020, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Hukum Khaira Ummah*,  
Vol 15, No 2.  
<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/view/2300>

#### D. Internet

Adi Ahdiat, 2023, “Laju Pertumbuhan Ekonomi Indonesia, dari Era Habibie sampai Jokowi”, <https://databoks.katadata.co.id/ekonomi-makro/statistik/050cf93ae7f5c05/laju-pertumbuhan-ekonomi-indonesia-dari-era-habibie-sampai-jokowi>, diakses tanggal 9 Desember 2024, pkl. 08.22.

Arifudin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara Abadi, Malang, hlm. 33.

Dunatek, Sejarah Selama Bertahun-Tahun, <https://duniatex.com/about>, diakses tanggal 5 Juni 2025, pkl. 07.00.

Tim Hukumonline, 2023, “Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya” <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/?page=all>, diakses tanggal 10 Desember 2024, pkl. 22.05.

Tim Hukumonline, 2023, “Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya”, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/?page=1>, diakses tanggal 6 Mei 2024, pkl. 18.46

Willa Wahyuni, 2022, “Perlindungan Hukum Pembayaran Upah di bawah Ketentuan UMP,” <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-pembayaran-upah-di-bawah-ketentuan-ump-lt6389c4f73cb7b/>, diakses tanggal 11 Desember 2024, pkl. 13.44.