

## PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK UPAH PEKERJA PADA HOME INDUSTRI

Sefryndo Krisna E.H<sup>1</sup>, Sugeng Hadi Purnomo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [sefryndo@gmail.com](mailto:sefryndo@gmail.com), [sugenghape@gmail.com](mailto:sugenghape@gmail.com)

### Abstrak

Home industri atau biasa yang disebut dengan industri rumahan yang dimana melakukan kegiatan produksi dirumah dengan skala yang tidak besar seperti industri dipabrik. Adanya home industri sendiri mempermudah bagi masyarakat mencari pekerjaan guna mendapatkan upah untuk kebutuhan hidup. Sebagai pekerja terkadang masyarakat yang awam tidak mengetahui hak mereka sebagai pekerja yang harus dipenuhi. Seperti pemenuhan hak upah terhadap pekerja terkadang mengalami masalah sehingga membuat pekerja mengalami kerugian, dimana yang terjadi upah yang diberikan tidak sesuai apa yang dikerjakan oleh pekerja. Sehingga pekerja perlu dilindungi hak mereka agar tidak terjadi diskriminasi oleh pelaku usaha. Maka dari itu penulis ingin memecahkan masalah yang sering terjadi, rumusan masalah yang diajukan sebagai berikut: 1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap atas hak upah yang tidak terpenuhi? 2. Bagaimana akibat hukum terhadap pelaku usaha yang tidak memenuhi hak atas upah pekerja. Metode penelitian yang digunakan normatif dengan menggunakan pendekatan perundang – undangan dengan metode pendekatan konseptual. Hasil dari penelitian ini lebih mengutamakan untuk mengetahui hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha, dengan adanya ini sehingga para pekerja akan mengerti haknya yang harus dipenuhi. Maka dari itu pekerja home industri rentan mengalami diskriminasi sehingga perlu dilindungi hak – haknya.

**Kata kunci:** Pekerja, Home Industri, Hak, Perlindungan Hukum

### Abstract

*Home industry or what is commonly called a home industry, which carries out production activities at home on a not large scale, such as an industry in a factory. The existence of a home industry itself makes it easier for people to find work in order to get wages for the necessities of life. As workers sometimes ordinary people do not know their rights as workers that must be fulfilled. For example, the fulfillment of wage rights for workers sometimes has problems that make workers suffer losses, where what happens is that the wages given do not match what the workers do. So that workers need to protect their rights so that there is no discrimination by business actors. Therefore, the author wants to solve a problem that often occurs, the formulation of the problem proposed is as follows: 1. How is the legal protection for unfulfilled wage rights? 2. What are the legal consequences for business actors who do not fulfill their rights to workers' wages? The research method used is normative by using a statutory approach with a conceptual approach method. The results of this study prioritize knowing the rights of workers that must be fulfilled by business actors, with this so that workers will understand their rights that must be fulfilled. Therefore, home industry workers are vulnerable to discrimination, so their rights need to be protected.*

**Keywords:** Worker, Home Industry, Rights, Legal Protection

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Berkembangnya jaman disertai teknologi yang semakin canggih membuat sektor industri menjadi berkembang. Industri sendiri seiringnya jaman berkembang tidak hanya dilakukan dipabrik-pabrik besar, dengan peralatan yang semakin canggih dan mudah didapatkan kegiatan pekerjaan industri ini merambah dirumahan atau pekerjaan rumahan.

Pekerjaan rumahan sendiri biasa disebut dengan home industri berbagai macam pekerjaan dapat dikembangkan didalam home industri dengan skala yang kecil. Peralatan yang mudah didapatkan dengan macam – macam harga dari yang murah sampai termahal tersedia, dengan adanya peralatan tersebut membuat home industri ini berjalan untuk menciptakan produk – produk yang akan dikonsumsi oleh masyarakat.

Terdapat tiga kategori tentang pekerja rumahan di Indonesia yang pertama melakukan proses produksi secara sendiri melakukan sendiri dengan kepentingan pribadi. Kedua pekerja rumahan sebagai middle person yang dimana dimaksud sebagai pelaku usaha yang memperkerjakan orang lain sebagai karyawan untuk melakukan kegiatan produksi disebuah rumah tempat produksi atau lokasi produksi. Terakhir pekerja rumahan membawa pekerjaannya dan melakukan kegiatan produksi sendiri dirumah masing-masing pekerja dengan dibayar upah sesuai target kerja yang dikerjakan atau hasil produksi yang dihasilkan biasa disebut sebagai *Putting Out System* (Solechan, 2018).

Pada dasarnya dalam Undang-Undang Dasar 1945 telah mengatur hak yang diperoleh masyarakat seperti dalam hal pekerjaan maupun kehidupan, dalam hal ini sudah diatur dalam pasal 27 ayat (2) yang bermaksud setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang layak serta mendapatkan kehidupan yang layak atas kemanusiaan tanpa terkecuali. Dalam bekerja masyarakat bertujuan mencari imbalan atau upah yang layak guna kehidupan mereka sehari-hari, hal ini diatur dalam pasal 28 huruf d ayat (2) yang bermaksud setiap orang berhak memilik pekerjaan dan dalam hubungan kerja pekerja mendapatkan imbalan atau upah atas apa yang telah dikerjakan serta mendapatkan perlakuan adil dan layak.

Upah sendiri bentuk imbalan dari pengusaha atau pelaku usaha atas jasa yang telah dikeluarkan oleh pekerja dan harus dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan serta peraturan perundang-undangan serta termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarga atas

pekerjaan yang telah dilakukan, hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 1 angka 30 yang berisi pengertian upah. Adanya aturan tersebut maka setiap pelaku usaha home industri harus mematuhi peraturan yang telah ditentukan, setiap pelaku usaha wajib memberikan upah yang layak sesuai pekerjaan yang diberikan.

Problematisa yang terjadi di pekerja rumahan atau home industri seringkali hak – hak mereka sebagai pekerja dilanggar seperti hak upah, sistem kerja, hak keselamatan kerja. Indonesia sendiri belum mengatur peraturan tentang home industri maka dari itu hak – hak pekerja rumahan, secara peraturan Undang -Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur hak – haknya akan tetapi masih terjadi pelanggaran.

Persoalan pada pekerjaan rumah biasanya terjadi pada kontrak kerja, upah dibawah minimum regional, jam kerja tidak tentu, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dengan tidak adanya perlindungan hukum yang jelas sehingga perselisihan ini sering terjadi. Perkerja rumahan memiliki peranan sangat penting dalam pelaksanaan produksi home industri. Oleh karena itu perlindungan untuk pekerja rumahan harus sederajat dengan pekerja yang lainnya di Indonesia, karena dengan adanya perlindungan hukum terhadap pekerja rumahan dalam hubungan kerja merupakan penegakan hak asasi manusia.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian hukum normatif dengan menelaah prinsip-prinsip hukum dan doktrin-doktrin hukum, untuk menjawab suatu isu yang diangkat dengan melakukan studi kepustakaan. Dalam penelitian ini menggunakan dua metode pendekatan yaitu metode pendekatan perundang – undangan (*statute approach*) dan metode pendekatan konseptual (*conseptual approach*)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perlindungan hukum terhadap atas hak upah yang tidak terpenuhi**

Hukum memberikan jaminan dan pengakuan atas hubungan dengan hak asasi manusia sebagai perlindungan hukum(Philipus M. Hadjon, 2002). Perlindungan hukum memiliki fungsi sebagai pemenuhan hak asasi manusia secara adil sehingga terhindar dari perbuatan yang sewenang-wenang. Ada beragam definisi mengenai perlindungan berdasarkan beberapa

perspektif. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kata perlindungan berasal dari kata lindung yang artinya mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting, dikarenakan masih banyak sekali permasalahan yang terjadi di masyarakat. Dalam dunia tenaga kerja terdapat pekerja dan pengusaha yang mana mereka saling membutuhkan dalam menyusun dan menjalankan suatu pekerjaan yang ada. Akan tetapi dalam menjalankan kerjasama antara pekerja dan pengusaha seringkali terjadi perselisihan salah satunya masih belum terpenuhinya hak-hak pekerja dari pengusaha.

Menurut Imam Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu : (Abdul Khakim, 2003)

a. Perlindungan ekonomis

Perlindungan yang diberikan berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup kepada pekerja untuk memenuhi kehidupan bagi dirinya maupun keluarga dalam sehari-hari, termasuk perlindungan untuk pekerja bila tidak mampu melakukan pekerjaan diluar kehendaknya. Perlindungan ini dapat disebut jaminan sosial.

b. Perlindungan sosial

Perlindungan ini berbentuk jaminan Kesehatan bagi pekerja serta memiliki hak bebas untuk berserikat atau berorganisasi guna mengembangkan diri. Perlindungan sosial juga dapat disebut Kesehatan kerja

c. Perlindungan teknis

Perlindungan ini berkaitan dengan keamanan, kenyamanan, dan keselamatan kerja, untuk menjaga pekerja dari bahaya saat melakukan pekerjaan. Perlindungan ini dapat disebut dengan keselamatan kerja

Perlindungan pekerja harus dimengerti, dipahami, dan dilakukan dengan baik oleh pemberi kerja atau pengusaha. Maka dari itu akan menjamin dalam hubungan kerja tersebut menjadi hubungan kerja yang harmonis tanpa ada diskriminasi dari pihak yang kuat. Pengusaha sendiri wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku demi perlindungan bagi pekerja mereka, jika terjadi suatu pelanggaran kepada pekerja maka pengusaha dapat dikenakan sanksi.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam isi pasal tersebut perlindungan bagi tenaga kerja juga mencakup bagi yang belum bekerja, orang

yang terikat dalam hubungan kerja maupun orang yang belum terikat dalam hubungan kerja memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang disukai tanpa paksaan dan diskriminasi. Dalam pasal 6 mengatur Perlindungan pekerja yang memiliki ikatan hubungan kerja, pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan sama dari pengusaha tanpa diskriminasi sesuai. Tenaga kerja sangat diperhatikan untuk mendapatkan perlindungan dalam ketenagakerjaan, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat beberapa pasal diantaranya mengatur hal itu(Wahyudi, 2016).

Perlindungan hukum dapat berwujud dalam bentuk pengakuan terhadap hak subjek hukum, regulasi/normatif, implementasi dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Perlindungan hukum terhadap setiap subjek dan hak subjek hukum pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan tujuan hukum. Menurut Gustav Radburch dalam istilahnya ide tiga dasar hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian yang kemudian oleh Achmad Ali diberikan pemaknaan lain yaitu:(Ali, 1996)

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

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk pembangunan ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan memiliki tujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Keberadaan hukum ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi para pihak yang terlibat di dalam hubungan industrial. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka ditetapkan berbagai kebijakan antara lain mengenai upah yang perlu dilindungi(Saprudin, 2012).

Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur jelas tentang perlindungan pengupahan pekerja berikut penjelasan dari pasal tersebut : (Suhartoyo, 2020)

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
  - a. Upah minimum;
  - b. Upah kerja lembur;
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. Denda dan potongan upah;
  - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- d. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi

Hubungan kerja antara pengusaha dengan para pekerja di Indonesia tertuang dalam pasal 102 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam melaksanakan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja pemerintah sebagai penengah memiliki fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Sehingga nantinya bila terjadi pelanggaran hubungan kerja yang merugikan para pekerja hal ini tentu melanggar kesepakatan yang telah dibuat dan termasuk ke dalam bentuk eksploitasi dimana menyangkut hak asasi. Mengingat pekerja memiliki peran menjalankan

keajiban dan menerima haknya yakni hak utama tersebut meliputi waktu kerja, upah, jaminan sosial, dan layanan kesejahteraan(Sukidin, Sukidin, Pudjo Suharso, 2018).

Adanya problematika tersebut dibutuhkan perlindungan hukum bagi pekerja home industri. Karena kekosongan peraturan yang mengatur home industri membuat pekerja terlihat lemah tanpa perlindungan hukum. Karena dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak spesifik untuk pekerja home industri, dengan itu perlu pemerintah untuk mengatasi permasalahan ini.

Pemerintah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang mengikat antara pekerja dengan pengusaha mengadakan pembinaan dan melakukan proses pelaksanaan hubungan industrial(Adrian Sutedi, 2009). Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 sendiri menjelaskan bahwa setiap orang atau warga negara memiliki kedudukan yang sama dimata hukum tanpa pengecualian secara tidak langsung pengusaha memiliki kedudukan sama dengan pekerja akan tetapi dalam bidang ketenagakerjaan pengusaha memiliki kedudukan yang tinggi sebagai pemberi kerja. Adanya perbedaan kedudukan dalam ikatan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas *dienstverhoeding*, sehingga dapat menimbulkan pihak pengusaha melakukan perbuatan sewenang-wenang kepada pekerja. Tujuan perlindungan hukum sendiri bertujuan untuk melindungi hak dalam ketenagakerjaan diberikan perlindungan untuk menjamin pekerja terlindungi dan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tercipta hbugan yang harmonis tanpa ada tekanan pihak yang tinggi kepada pihak yang lemah.

Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

- 1) Serikat pekerja atau serikat buruh
- 2) Organisasi perusahaan
- 3) Lembaga kerjasama bipartite
- 4) Lembaga kerjasama tripartite
- 5) Peraturan perusahaan
- 6) Perjanjian Kerjasama
- 7) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- 8) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam hubungan industrial ini terdapat beberapa penyelesaian alternatif untuk menyelesaikan perselisihan menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu:

- 1) Bipratit
- 2) Tripatrit
- 3) Pengadilan Hubungan Industrial

#### **Akibat hukum terhadap pelaku usaha yang tidak memenuhi hak atas upah pekerja**

Pengusaha atau pelaku usaha adalah perseorangan atau persekutuan yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri maupun bukan milik sendiri yang berkedudukan di wilayah Indonesia atau mewakili perusahaan yang berkedudukan di wilayah luar Indonesia. Pengusaha memiliki kewajiban yang harus dilakukan demi kepentingan tenaga kerja, kewajiban tersebut ialah:

1. Menyediakan pekerjaan
2. Wajib lapor ketenagakerjaan
3. Meningkatkan kesejahteraan terhadap tenaga kerja
4. Memberikan upah yang layak kepada pekerja
5. Melaporkan apabila terjadi kecelakaan kerja
6. Memberikan uang pesangon kepada pekerja

Dalam hubungan kerja seperti kerja kontrak, kerja borongan, kerja harian, kerja honorer, kerja tetap dan tidak tetap dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja. Hubungan kerja itu tergolong dalam hubungan hukum. Hubungan hukum itu tercipta karena adanya suatu peristiwa hukum yang dibuat oleh pihak perusahaan dengan pekerja. Istilah pekerja ini diartikan oleh beberapa pandangan yang menyebutkan bahwa "istilah buruh sejak dulu diidentik dengan perkerja kasar, pendidikan rendah, dan penghasilan yang rendah pula"(F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, 1987).

Dalam hubungan kerja tersebut terjadilah perjanjian antara perusahaan dengan pekerja/buruh yaitu mengenai perjanjian pihak kesatu (buruh) bekerja dengan mendapat imbalan upah dan pihak kedua (majikan) wajib memberikan pekerjaan dengan membayarkan upah. Tujuan pekerja untuk melakukan pekerjaan adalah memperoleh imbalan berbentuk upah atas tenaga yang telah dikeluarkan.

Bekerja mengikuti orang maupun perusahaan tentunya memiliki aturan dan kewajiban sebagai pekerja yang harus ditaati agar kita memperoleh hak sebagai pekerja. Dan sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan harus bersedia menerima segala peraturan mengenai syarat kerja dalam perusahaan yang dituju lalu hak dan kewajiban para pihak yang disepakati (Berliana Destrie Aisha, 2019). Dewasa ini home industri dalam menjalankan roda bisnisnya diwajibkan untuk memenuhi hak-hak yang harus diterima oleh pekerjanya.

Pada dasarnya sebuah home industri wajib memberikan perlindungan serta menjamin kesejahteraan pada setiap pekerjanya supaya tercipta ikatan kerja yang baik antara pekerja dan pihak pengusaha selaku pemberi kerja tanpa adanya tekanan dari pihak yang memiliki wewenang kepada pihak yang lemah. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri telah mengatur tentang kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

Negara kita adalah negara hukum yang tidak menutup kemungkinan terjadi eksploitasi terhadap tenaga kerja. Perusahaan ataupun pengusaha harus mematuhi dan memperhatikan aturan yang sudah diatur oleh pemerintah demi perlindungan terhadap hak pekerja. Memperhatikan hak pekerja seperti upah, upah lembur, dan lain-lain sehingga pengusaha terhindar dari sanksi hukum.

Berbagai masalah yang sering terjadi dalam pengupahan oleh pelaku usaha atas kelalaian atau kesengajaan untuk menunda pembayaran upah pekerja. Selain itu upah lembur dimana pekerja terkadang tidak diberi upah lemburan dimana kerja sudah melebihi batas jam kerja untuk mencapai target produksi. Terkadang pekerja home industri juga tidak dibayar upah jika ada halangan yang penting sesuai yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kebijakan pengupahan dalam pasal 88 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 sudah mengatur kebijakan pengupahan yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha. Terkait permasalahan mengenai akibat hukum pelaku usaha atas keterlambatan pembayaran upah lembur UU Ketenagakerjaan hanya mengatur mengenai keterlambatan pembayaran upah saja yaitu terdapat dalam Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bagi pengusaha yang melakukan kesengajaan ataupun kelalaian dalam melakukan pembayaran upah dan mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah maka dapat dikenakan sanksi denda sesuai presentase tertentu dari upah pekerja tersebut.

Berpedoman pada Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan akibat hukum bagi pelaku usaha akibat keterlambatan pembayaran upah lembur terhadap pekerja/buruh merupakan konsekuensi dari peristiwa yang terjadi. Akibat hukum yang diterima pelaku usaha dapat dikenakan sanksi denda sesuai presentase tertentu dari upah pekerja tersebut.

Apabila sanksi denda tersebut tidak dilaksanakan oleh pelaku usaha maka dapat dikenakan sanksi administratif seperti yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) huruf d Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, yang menyatakan bahwa: "Sanksi Administratif dikenakan kepada pengusaha yang tidak membayar upah sampai melewati jangka waktu", dan huruf e yang menyebutkan bahwa: "Sanksi Administratif dikenakan kepada pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda". Namun apabila keterlambatan pembayaran upah lembur pekerja/buruh masih sering terjadi dan penerapan sanksi denda tidak kunjung terlaksana guna melindungi hak atas upah pekerja/buruh, maka pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum (Putu Gede Aditya Wangsa, 2019).

Menurut Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2020). Berikut jenis pelanggaran pengupahan dan ketentuan sanksi pidana dan sanksi administratifnya yang dapat dikenakan kepada pengusaha yang melanggar:

- a. Mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan yang tidak memenuhi persyaratan membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Acuan Pasal 69 ayat (2) huruf g jo. Pasal 185 ayat (1) dan (2) UU No. 13 tahun 2003 jo. UU No. 11 tahun 2020.
- b. Membayar upah tidak sesuai dengan kesepakatan. Acuan Pasal 88A ayat (3) jo. Pasal 185 ayat (1) dan (2) UU No. 13 tahun 2003 jo. UU No. 11 tahun 2020.
- c. Membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Acuan Pasal 88E ayat (2) jo. Pasal 185 ayat (1) dan (2) UU No. 13 tahun 2003 jo. UU No. 11 tahun 2020

Dalam acuan pasal diatas sesuai UU No. 13 tahun 2003 jo. UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja sanksi yang diberikan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000.

## KESIMPULAN

Perlindungan hukum sangat penting bagi pekerja untuk melindungi haknya sebagai pekerja. Seringkali terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja khususnya pekerja home industri. Para pekerja home industri sendiri terkadang tidak mengetahui atas hak mereka sebagai pekerja. Pada dasarnya setiap pekerja yang home industri sama seperti pekerja atau buruh dalam pabrik ataupun pekerja lainnya, dimana memiliki hak sebagai pekerja sama tidak ada perbedaan atas hak yang diberikan oleh undang – undang. Para pekerja home industri rentan mendapatkan pelanggaran hak mereka sebagai pekerja yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha. Pelanggaran yang dibahas adalah pelanggaran hak upah dimana para pekerja seringkali dilanggar atas hak upah yang seharusnya dipenuhi oleh pelaku usaha akan tetapi dilanggar. Pekerja harus sadar akan haknya sebagai pekerja mendapatkan upah yang layak sesuai tenaga yang dikeluarkan. Perlindungan yang didapat oleh pekerja sudah diatur dalam hak-hak yang tercantum dalam undang-undang yang berlaku serta cara melakukan penyelesaian jika terjadi suatu perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan secara proses penyelesaian hubungan industrial yang telah diatur dalam undang-undang penyelesaian hubungan industrial. Maka dari itu perlindungan terhadap pekerja dihome industri harus dipenuhi.

Serta akibat hukum bagi pelaku usaha yang tidak menjalankan hak pekerja harus dipahami oleh pelaku usaha. Pada dasarnya dalam hubungan industrial para pekerja memiliki hak yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha dan kewajiban yang harus dilakukan sebagai pekerja. Sementara pengusaha juga memiliki hak yang harus di penuhi oleh pekerja dan kewajiban yang harus dilakukan sebagai pelaku usaha. jika terjadi perselisihan atau pengusaha tidak memenuhi hak pekerja atas hak upah maka dapat dikenakan denda sesuai yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketengakerjaan jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Aviani, R. (2021). PERLINDUNGAN ATAS HAK UPAH PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. MATARAM TUNGGAL GARMENT SLEMAN (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), 59-72.

- Mahila, S. (2017). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. *Jurnal Lex Specialis*, (16), 48-55.
- Permatasari, R. A. P. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung. *Mimbar Keadilan*.
- Zulkarnaen, A. H. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial. *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 3(2), 407-427.