HAK PEKERJA DILINDUNGI UNDANG-UNDANG, MENGAPA MASIH HARUS DIPERJUANGKAN?

Kamis, 12 November 2026 - Nurul Istiamuji

Pekerja sering berada pada posisi yang tidak seimbang. Di satu sisi, mereka dituntut disiplin, memenuhi target, menaati aturan perusahaan, dan memberi produktivitas terbaik. Namun banyak pekerja masih harus menghadapi masalah gaji, jaminan sosial, jam kerja berlebihan, dan pemutusan hubungan kerja tanpa kepastian hak.

Kondisi ini menimbulkan pertanyaan dasar: "Mengapa pekerja yang sudah memberi tenaga, waktu, dan keterampilan masih harus berjuang untuk hak yang sudah dijamin undang?undang?"

Masalah ini menjadi lebih penting dan relevan dengan diundangkannya Undang?Undang Nomor 27 Tahun 2026 tentang Pelindungan Ketenagakerjaan pada tanggal 28 Oktober 2026. Undang?Undang yang berisi 131 Pasal ini tidak hanya mengatur hubungan pekerja dan pemberi kerja, tapi juga menegaskan batas kewenangan pengusaha dan kewajiban hukum yang harus dipenuhi. Pekerja harus memahami bahwa pengusaha berhak mengelola usahanya, tapi tidak boleh mengorbankan hak pekerja. Keuntungan perusahaan tidak boleh jadi alasan mengabaikan kewajiban hukum kepada pekerja.

Upah adalah Hak, Bukan Kebaikan Hati Pengusaha

Salah satu masalah utama dalam hubungan kerja adalah pemenuhan hak upah. Upah bukan hadiah dari pengusaha karena pekerja kerja bagus. Upah adalah hak yang muncul karena hubungan kerja.

Pasal 135 UU Nomor 27 Tahun 2026 mengatakan hak pekerja atas upah dan imbalan lain muncul sejak hubungan kerja dimulai. Pasal yang sama juga menjamin hak pekerja menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang nilai sama. Lebih jauh, Pasal 135 ayat (3) mewajibkan pemberi kerja membayar upah sesuai kesepakatan. Namun kesepakatan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan peraturan. Dan Pasal 135 ayat (5) mengatakan kesepakatan yang bertentangan dengan hukum batal. Ini menegaskan bahwa posisi tawar pekerja yang lemah tidak boleh dimanfaatkan untuk membuat kesepakatan yang merugikan haknya.

Penegasan lain ada di Pasal 140 ayat (5), yang melarang pengusaha membayar upah di bawah upah minimum. Jadi alasan kemampuan perusahaan atau kesepakatan sepihak tidak bisa menjadi alasan membayar upah di bawah standar hukum. Di sisi lain, peraturan ini juga mengatur pengecualian bagi usaha mikro dan kecil lewat Pasal 144. Namun pengecualian itu punya persyaratan dan batasan, bukan ruang untuk mengabaikan perlindungan pekerja.

Poin penting dari pasal di atas: jika pekerja harus hadir tepat waktu dan menjalankan pekerjaannya sesuai ketentuan, pengusaha juga harus membayar upah tepat waktu dan sesuai ketentuan. Tidak boleh ada kedisiplinan yang hanya dituntut satu pihak saja.

Jam Kerja Bukan Ruang untuk Mengeksploitasi Pekerja

Masalah lain yang sering muncul adalah penggunaan waktu kerja berlebihan. Tidak jarang pekerja harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja normal, tetapi hak atas upah lembur tidak diberikan seharusnya.

Padahal, Pasal 115 UU Nomor 27 Tahun 2026 menetapkan batas waktu kerja normal: tujuh jam sehari dan 40 jam seminggu untuk enam hari kerja, atau delapan jam sehari dan 40 jam seminggu untuk lima hari kerja. Ketentuan ini bukan hanya pengaturan administratif, tapi juga perlindungan kesehatan dan keseimbangan hidup pekerja.

Pasal 116 juga mengatur persyaratan lembur. Lembur harus berdasarkan persetujuan pekerja dan perintah pengusaha secara tertulis atau digital. Batas umumnya empat jam sehari dan 18 jam seminggu. Pasal 116 ayat (2) mewajibkan pengusaha membayar upah lembur: 1,5 kali upah sejam untuk jam lembur pertama dan dua kali upah sejam untuk jam berikutnya. Pasal 117 mengatur sanksi administratif bagi pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja tanpa memenuhi persyaratan.

Bagaimana mungkin produktivitas bisa jadi alasan mempekerjakan seseorang melebihi batas waktu, tapi ketika waktunya membayar hak lembur, kewajiban itu diabaikan? Pekerja bukan mesin produksi yang bisa dijalankan tanpa batas. Mereka butuh waktu untuk istirahat, keluarga, dan kesehatan.

Karena itu, Pasal 118 juga penting. Ketentuan ini mewajibkan pemberi kerja memberi waktu istirahat dan cuti, termasuk istirahat mingguan dan cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 bulan terus?menerus. Memenuhi hak istirahat tidak berarti mengurangi produktivitas perusahaan; justru pekerja sehat dan punya waktu pemulihan cukup adalah aset penting bagi kelangsungan usaha selanjutnya.

Perlindungan Pekerja Perempuan Bukan Sekadar Formalitas

Pelindungan ketenagakerjaan harus dilihat lewat cara perusahaan memperlakukan pekerja perempuan. Pasal 114 UU Nomor 27 Tahun 2026 menugaskan pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja perempuan untuk melaksanakan kewajiban khusus. Kewajiban ini meliputi kesempatan kerja yang sama tanpa diskriminasi dalam pengembangan karier, penyediaan ruang dan fasilitas laktasi, kesempatan menyusui selama jam kerja, kebijakan tanpa toleransi terhadap pelecehan seksual dan kekerasan seksual di tempat kerja, serta pemeriksaan kesehatan reproduksi berkala bagi sektor berisiko.

Sementara itu, Pasal 121 menetapkan hak cuti melahirkan minimal tiga bulan pertama dan dapat diperpanjang hingga tiga bulan tambahan bila ada kondisi khusus yang dibuktikan surat keterangan dokter. Ketentuan ini menegaskan bahwa hubungan kerja tidak boleh mengabaikan kondisi biologis, kesehatan, dan martabat pekerja perempuan.

Perusahaan tidak boleh menggunakan kehamilan, persalinan, dan menyusui sebagai alasan untuk membatasi kesempatan karier atau mengurangi hak pekerja. Lingkungan kerja yang aman dan bebas kekerasan seksual adalah tanggung jawab pengusaha, bukan masalah pribadi pekerja.

PHK tidak boleh menjadi jalan pintas menghindari kewajiban. Persoalan paling serius biasanya muncul ketika hubungan kerja berakhir. Bagi pengusaha, PHK mungkin tampak seperti keputusan bisnis. Namun, bagi pekerja, PHK berarti kehilangan sumber penghidupan bagi seluruh keluarga.

PHK tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang. Pasal 228 ayat (1) UU Nomor 27 Tahun 2026 mewajibkan pemberi

kerja, pekerja, serikat pekerja, pemerintah pusat, dan pemerintah daerah melakukan semua upaya untuk mencegah terjadinya PHK. Ini berarti PHK bukan pilihan pertama ketika perusahaan menghadapi masalah. Ada tahapan dan upaya yang harus dilalui dulu.

Selanjutnya Pasal 228 ayat (3) menetapkan bahwa bila PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK harus dirundingkan secara bipartit untuk mencapai kesepakatan. Bila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, penyelesaian dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hal penting ada di Pasal 228 ayat (6) dan ayat (7). PHK hanya boleh dilakukan setelah mendapat penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya sudah berkekuatan hukum tetap. PHK tanpa kesepakatan atau putusan yang berkekuatan hukum tetap dinyatakan batal demi hukum, dan pemberi kerja wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kewenangan pengusaha dalam mengakhiri hubungan kerja tidak tanpa batas.

Kemudian Pasal 232 ayat (1) secara tegas menuntut pemberi kerja membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak sesuai alasan PHK. Pasal 232 ayat (2) mengatur besaran dasar uang pesangon berdasarkan masa kerja, mulai satu bulan upah bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun hingga sembilan bulan upah bagi pekerja dengan masa kerja delapan tahun atau lebih. Sementara itu, Pasal 232 ayat (3) mengatur uang penghargaan masa kerja, mulai dua bulan upah bagi pekerja dengan masa kerja tiga tahun atau lebih hingga sepuluh bulan upah bagi pekerja dengan masa kerja 24 tahun atau lebih.

Uang penggantian hak di Pasal 232 ayat (4) mencakup cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang pekerja dan keluarganya ke tempat kerja, serta hak lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Besaran akhir yang wajib dibayarkan tetap memperhatikan alasan PHK dan faktor pengali yang ditetapkan undang-undang.

Tidak boleh ada anggapan bahwa pekerja yang kehilangan pekerjaan harus menerima begitu saja keputusan perusahaan tanpa haknya. Tidak dapat dibenarkan lagi bila pengusaha sengaja menghindari pembayaran pesangon dengan harapan pekerja tidak mengerti ketentuan hukum. Bahkan, Pasal 295 menetapkan ancaman pidana bagi pemberi kerja yang sengaja tidak membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Ini menegaskan bahwa kewajiban pembayaran hak akibat PHK tidak boleh dianggap sepele.

Pengusaha wajib menyiapkan perlindungan, bukan menunggu pekerja menuntut. Salah satu ketentuan yang patut mendapat perhatian adalah Pasal 253 UU Nomor 27 Tahun 2026. Pasal ini menuntut pengusaha menyediakan dana cadangan pesangon sebagai sumber pembayaran hak pekerja akibat PHK, kecuali bagi pengusaha pada usaha mikro dan kecil.

Ketentuan ini penting karena pembayaran pesangon tidak boleh baru dipikirkan setelah pekerja diberhentikan. Pengusaha harus mengantisipasi risiko usaha dan menyiapkan instrumen pemenuhan kewajiban terhadap pekerja. Jangan sampai perusahaan mengelola keuntungan dan ekspansi usaha, namun tidak siap memenuhi hak pekerja ketika hubungan kerja berakhir.

Tanggung jawab pengusaha harus bersifat preventif, bukan reaktif. Artinya, pemenuhan hak pekerja harus direncanakan sejak awal, bukan baru dilaksanakan setelah muncul pengaduan, pemeriksaan, atau gugatan di pengadilan. Kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan menjadi bagian dari tata kelola perusahaan yang bertanggung jawab.

Negara Tidak Boleh Membiarkan Pekerja Berjuang Sendirian

Di tengah banyaknya peraturan yang mengatur hak dan kewajiban, satu hal penting yang tidak kalah penting adalah efektivitas pengawasan. Undang?undang yang bagus tidak akan memberi manfaat maksimal bila pelaksanaannya lemah. Pekerja yang mengalami pelanggaran hak tidak hanya butuh nasihat membaca peraturan, mereka butuh akses ke layanan pengaduan, pemeriksaan, mediasi, dan pengawasan yang memberi kepastian.

Instansi ketenagakerjaan harus memastikan pengaduan pekerja ditangani sesuai standar pelayanan, tidak dibiarkan berlarut?larut, dan ditindaklanjuti sesuai kewenangannya. Ombudsman Republik Indonesia, berdasarkan Undang?Undang Nomor 37 Tahun 2008, memiliki kewenangan mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik. Bila pekerja menghadapi dugaan maladministrasi dalam pelayanan pemerintah di bidang ketenagakerjaan seperti penundaan berlarut, penyimpangan prosedur, tidak memberi pelayanan, atau mengabaikan kewajiban pelayanan, maka hal tersebut bisa menjadi objek pengawasan Ombudsman RI sesuai ketentuan yang berlaku.

Tentu, Ombudsman RI tidak mengambil alih kewenangan pengawas ketenagakerjaan, mediator, maupun Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan sengketa hak antara pekerja dan pengusaha. Namun, Ombudsman RI berkepentingan memastikan bahwa pelayanan pemerintah yang seharusnya melindungi masyarakat tidak malah menambah beban bagi mereka yang memperjuangkan haknya. Negara tidak boleh hanya hadir ketika pekerja diminta memenuhi kewajiban administrasi. Negara juga harus hadir ketika pekerja membutuhkan perlindungan hukum.

Jangan Hanya Tuntut Hak Perusahaan, Penuhi Hak Pekerja

Hubungan industrial yang adil memang menuntut keseimbangan. Pekerja wajib melaksanakan pekerjaan, menjaga disiplin, menaati ketentuan yang sah, dan meningkatkan produktivitas. Pengusaha berhak memperoleh keuntungan dan mengembangkan usahanya. Namun keseimbangan tidak berarti pengusaha dapat mengurangi hak normatif pekerja atas dasar kesepakatan sepihak atau kekuatan posisi tawar yang lebih besar. Undang?undang telah menetapkan batas yang jelas. Upah harus dibayarkan. Waktu kerja harus dipatuhi. Lembur harus dikompensasi. Istirahat dan cuti harus diberikan. PHK harus mengikuti prosedur. Hak pesangon harus dipenuhi. Semua itu bukan tuntutan berlebihan dari pekerja. Itulah konsekuensi hukum dari hubungan kerja.

UU Nomor 27 Tahun 2026 seharusnya menjadi momentum untuk mengakhiri praktik hubungan industrial yang menempatkan pekerja hanya sebagai alat produksi, sementara hak dan kesejahteraannya ditempatkan sebagai urusan belakangan. Pengusaha harus memahami bahwa keberhasilan perusahaan tidak hanya diukur dari besarnya keuntungan, tetapi juga dari bagaimana perusahaan memperlakukan orang?orang yang bekerja di dalamnya. Pemerintah juga harus memastikan bahwa setiap norma perlindungan benar-benar dapat dirasakan masyarakat, bukan berhenti sebagai tulisan di lembaran negara.

Kesimpulan sederhananya adalah jika pekerja dituntut untuk patuh, pengusaha wajib lebih dahulu menunjukkan kepatuhan terhadap hukum. Jika pekerja dituntut bertanggung jawab, perusahaan juga harus bertanggung jawab terhadap kesejahteraan dan masa depan pekerjanya. Sebab, keadilan dalam hubungan industrial tidak akan pernah terwujud selama hak pekerja hanya dihormati ketika mereka berani menggugat, dan kewajiban pengusaha baru dilaksanakan ketika mereka menghadapi sanksi.

Mengawasi Tanpa Berpihak

Awasi, Tegur, Laporkan.