

RESEARCH ARTICLE

Efektivitas Perlindungan Hukum terhadap Upah Pekerja Harian Lepas Sektor Properti: Perspektif Keadilan Substantif

Ahmad Yanuar Alvaro^{1✉}, Rosita Candrakirana²

^{1 2} Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia

^{1✉} alvaroyanuar11@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effectiveness of legal protection regarding the wage system for daily freelance workers in the property sector and analyze it from the perspective of substantive justice. Using a normative legal research method supported by empirical data from PT Syailendra Adidaya Group, this study highlights the disparity between formal labor law provisions and sociological realities in the field. The results indicate that, juridically and formally, the protection of workers' wage rights has not been effective, evidenced by the absence of written employment contracts and basic wages below the regency/city minimum standard. However, the stability of industrial relations is maintained through the substitution of internal cultural values based on the principle of Ta'awun (mutual assistance) and kinship. From the perspective of distributive justice, this wage practice reflects proportional substantive justice, where an equilibrium is created between the company's real financial capacity in managing subsidized housing margins and fulfilling the workers' psychosocial comfort. This study recommends the need for the gradual legalization of employment relations to ensure legal certainty without disrupting the established cultural harmony.

Keywords: Worker Wages; Property Sector; Substantive Justice; Legal Effectiveness.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas perlindungan hukum terhadap sistem pengupahan pekerja harian lepas di sektor properti, serta menganalisisnya dari perspektif keadilan substantif. Menggunakan metode penelitian hukum normatif yang didukung oleh data empiris dari PT Syailendra Adidaya Group, studi ini menyoroti adanya disparitas antara ketentuan hukum formal ketenagakerjaan dengan realitas sosiologis di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara yuridis formal, perlindungan hak upah pekerja belum berjalan efektif yang dibuktikan dengan ketiadaan kontrak kerja tertulis dan nominal upah pokok di bawah standar minimum kabupaten/kota. Meskipun demikian, stabilitas hubungan industrial tetap terjaga melalui substitusi nilai-nilai kebudayaan internal perusahaan yang berbasis pada prinsip *Ta'awun* (tolong-menolong) dan asas kekeluargaan. Dari perspektif keadilan distributif, praktik pengupahan ini mencerminkan keadilan substantif yang proporsional, di mana tercipta ekuilibrium antara kemampuan riil finansial

perusahaan dalam mengelola margin perumahan bersubsidi dengan pemenuhan kenyamanan psikososial pekerja. Penelitian ini merekomendasikan perlunya legalisasi hubungan kerja secara bertahap untuk menjamin kepastian hukum tanpa merusak harmoni kultural yang telah terbangun.

Kata Kunci: Upah Pekerja; Sektor Properti; Keadilan Substantif; Efektivitas Hukum.

PENDAHULUAN

Sektor properti memegang peranan krusial dalam akselerasi pembangunan ekonomi nasional. Dalam dinamika operasionalnya, sektor ini kerap mengandalkan tenaga kerja harian lepas untuk menunjang fleksibilitas dan efisiensi proyek. (Fariana, 2012) Sayangnya, relasi kerja yang berorientasi pada efisiensi ini sering kali menyisakan celah kerentanan, terutama menyangkut pemenuhan hak-hak fundamental pekerja seperti upah yang layak, kepastian kontrak, dan perlindungan normatif. (Husni, 2016) Kondisi ini menempatkan pekerja pada posisi tawar yang lemah, di mana hubungan kerja yang terbentuk gagal memberikan garansi perlindungan hukum yang optimal. (E.H, 2022)

Secara konstitusional, jaminan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak telah diamanatkan secara tegas dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. (Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, 1945) Ketentuan ini dikonkretkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang menggarisbawahi esensi hubungan kerja berdasarkan unsur pekerjaan, perintah, dan upah. (Undang-Undang Nomor 6, 2023) Dengan terpenuhinya ketiga unsur tersebut, pekerja harian lepas sejatinya berhak atas proteksi regulasi yang setara dengan pekerja pada umumnya.

Namun, implementasi hukum di lapangan sering kali membentur realitas yang kompleks. (Muin, 2015) Di satu sisi, pekerja menuntut kelayakan upah sesuai standar minimum; di sisi lain, entitas bisnis terikat pada kalkulasi keberlangsungan usaha. (Afrita, 2015) Kekosongan kajian yang menjembatani disparitas antara hukum positif dan praktik sosiologis inilah yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Berbeda dengan studi terdahulu yang cenderung berfokus pada sanksi administratif atau perselisihan industrial, artikel ini membedah anomali pengupahan pada PT Syailendra Adidaya Group.

PT Syailendra Adidaya Group dipilih sebagai objek penelitian karena menunjukkan fenomena yang unik. Perusahaan ini mempekerjakan pekerja dengan hubungan kerja yang belum sepenuhnya terdokumentasi secara formal dan memberikan upah di bawah standar minimum kabupaten/kota, namun dalam praktiknya tidak ditemukan konflik industrial maupun tuntutan hukum dari pekerja. Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara efektivitas hukum secara normatif dan penerimaan sosial terhadap praktik hubungan kerja yang berlangsung.

Berdasarkan kondisi tersebut, *research gap* penelitian ini terletak pada belum adanya kajian yang secara khusus mengintegrasikan perspektif efektivitas hukum, living law, dan keadilan substantif dalam menganalisis praktik pengupahan pekerja pada sektor properti. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada analisis mengenai peran nilai *Ta'awun* dan asas

kekeluargaan sebagai mekanisme sosial yang mempengaruhi keberlangsungan hubungan industrial di tengah ketidakpatuhan terhadap sebagian norma formal ketenagakerjaan.

METODE

Penelitian ini mengimplementasikan jenis penelitian hukum normatif yang ditopang oleh data empiris di lapangan. (Soekanto S. &, 2001) Fokus normatif digunakan untuk menelaah konsistensi instrumen hukum terkait pengupahan, sementara dukungan data empiris difungsikan untuk memotret bekerjanya hukum (*law in action*) di lingkungan PT Syailendra Adidaya Group. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). (Marzuki, 2019) terdiri atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta peraturan terkait lainnya. Bahan hukum sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran kepustakaan secara komprehensif serta wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan informan kunci. (Amiruddin, 2012) yaitu salah satu pegawai PT Syailendra Adidaya Group yang dipilih secara *purposive sampling* (Sugiyono, 2021) berdasarkan keterlibatannya dalam hubungan kerja dan sistem pengupahan perusahaan.

Wawancara dilakukan dengan pedoman pertanyaan yang sistematis, namun tetap dapat melakukan pendalaman terhadap informasi yang berkembang selama proses wawancara berlangsung (*semi-structured interview*) (Pangaribuan, 2024) untuk memperoleh informasi mengenai praktik pengupahan, hubungan kerja, serta persepsi para pihak terhadap perlindungan hukum ketenagakerjaan. Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis secara preskriptif guna memberikan argumentasi hukum yang komprehensif mengenai efektivitas perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja berdasarkan ketentuan hukum positif dan realitas empiris yang ditemukan di lapangan. Keseluruhan data kemudian dianalisis secara preskriptif guna memberikan argumentasi hukum yang komprehensif atas peristiwa ketenagakerjaan yang ditemukan.

HASIL DAN DISKUSI

3.1 Disparitas Yuridis dan Realitas Sosiologis Pengupahan

Telaah empiris pada PT Syailendra Adidaya Group mengungkap adanya penyimpangan yang terstruktur antara ketentuan *law in books* dengan *law in action*. Berdasarkan konstruksi hukum ketenagakerjaan (UU No. 6 Tahun 2023), ikatan antara pengusaha dan pekerja wajib didasari oleh perjanjian kerja yang memberikan kepastian. (Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, 2003) Faktanya, manajemen mempekerjakan karyawan staf secara informal tanpa dukungan dokumen Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Waktu Tidak Tertentu (PKWTI).

Lebih jauh, nominal kompensasi finansial bulanan pekerja berada di bawah ambang batas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). (Peraturan Pemerintah Nomor 36 tentang Pengupahan, 2021) Sebagai contoh, staf *Legal* dan Sekretaris menerima kompensasi Rp1.800.000,-, sedangkan administrasi umum sebesar Rp1.550.000,- dengan jam kerja standar (*full-time*). Sementara itu, bagi pekerja lapangan (buruh bangunan), perusahaan memutuskan relasi ketenagakerjaan langsung dengan menggunakan sistem sub-kontraktor borongan via mandor, sehingga membawa rezim hukumnya masuk ke ranah perdata murni.

Dari perspektif hukum positif, praktik pengupahan tersebut menunjukkan ketidaksesuaian dengan ketentuan upah minimum yang bersifat wajib (*mandatory norms*). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pengusaha pada prinsipnya dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku. Oleh karena itu, meskipun hubungan industrial berjalan kondusif, praktik pengupahan tersebut tetap dapat dikualifikasikan sebagai bentuk ketidakpatuhan terhadap norma pengupahan yang berlaku.

3.2 Substitusi Perlindungan Hukum melalui Pendekatan Kultural

Mengacu pada teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto, kegagalan implementasi hukum formal di perusahaan ini tidak bermuara pada gejolak industrial. (Soekanto S. , Pokok-pokok Sosiologi Hukum, 2007) Hal ini disebabkan kuatnya faktor "kebudayaan" dan "masyarakat" internal yang menyubstitusi kekakuan hukum negara. Pekerja tetap loyal lantaran perusahaan membuang pendekatan kapitalistik eksploitatif dan menggantinya dengan nilai muamalah berbasis Kompilasi Hukum Islam, khususnya prinsip *Ta'awun* (saling tolong-menolong).

Nilai *Ta'awun* dan asas kekeluargaan tidak dapat dimaknai sebagai pengganti hukum negara. Nilai-nilai tersebut lebih tepat dipahami sebagai mekanisme sosial yang membantu menjaga keberlangsungan hubungan industrial ketika perlindungan hukum formal belum berjalan optimal. Dengan demikian, prinsip *Ta'awun* berfungsi sebagai pelengkap (*complementary mechanism*).

Kepatuhan hukum formal digantikan oleh kepatuhan sukarela yang bersumber dari norma sosial yang hidup (*living law*), di mana pekerja merasa teranusiakan dalam iklim kerja yang suportif. (Raharjo, 2000). Meskipun demikian, konsep *living law* memiliki batasan dalam hukum ketenagakerjaan. Norma yang bersifat memaksa (*dwingend recht*), seperti ketentuan mengenai upah minimum, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak-hak dasar pekerja lainnya, tetap harus dipatuhi. Oleh karena itu, *living law* tidak dapat digunakan sebagai legitimasi untuk mengesampingkan kewajiban hukum yang telah ditetapkan oleh negara.

Berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan instrumen utama yang memberikan kepastian mengenai hak dan kewajiban para pihak. Ketiadaan perjanjian kerja tertulis pada PT Syailendra Adidaya Group menimbulkan sejumlah konsekuensi hukum. Pertama, hubungan kerja menjadi sulit dibuktikan apabila terjadi perselisihan mengenai hak pekerja maupun pemutusan hubungan kerja. Kedua, pekerja kehilangan kepastian mengenai hak normatif yang seharusnya diterima, seperti pengupahan, jaminan sosial ketenagakerjaan, waktu kerja, dan hak cuti.

Dalam perspektif perlindungan hukum, ketiadaan perjanjian kerja tertulis juga berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Meskipun hubungan kerja secara faktual tetap dapat dibuktikan melalui unsur pekerjaan, perintah, dan upah, tidak adanya dokumen tertulis menyebabkan perlindungan hukum preventif terhadap pekerja menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, legalisasi hubungan kerja melalui perjanjian kerja tertulis merupakan kebutuhan yang tidak dapat diabaikan demi menjamin kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

Namun penerapan Prinsip Kekeluargaan dan asas *Ta'awun* dapat menjadi alternatif yang efektif untuk menggantikan perlindungan hukum formal dalam skala komunitas. Pendekatan ini menawarkan penyelesaian yang lebih cepat, inklusif, dan berbasis restoratif, sekaligus meminimalisasi konflik terbuka yang sering kali diakibatkan oleh kaku dan lambatnya proses peradilan formal.

3.3 Ekuilibrium Keadilan Substantif

Mengukur keadilan semata-mata dari kesesuaian matematis terhadap standar UMK (keadilan komutatif) akan menghasilkan pandangan yang bias dalam kasus ini. Dari lensa keadilan distributif dan substantif, sistem pengupahan yang berjalan merupakan titik temu (ekuilibrium) yang rasional.

Di satu sisi, PT Syailendra Adidaya Group beroperasi di segmen perumahan bersubsidi yang ditujukan untuk Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) yang margin keuntungannya dikunci ketat oleh regulasi pemerintah, dengan arus kas yang sangat bergantung pada pencairan Kredit Pemilikan Rumah (KPR). Pemaksaan pembayaran upah berstandar UMK secara kaku justru berisiko mematikan entitas bisnis (*going concern*) yang berujung pada pemutusan hubungan kerja. Di sisi lain, pekerja memperoleh kompensasi substitutif non-material seperti fleksibilitas, kenyamanan psikologis, dan potensi insentif komisi penjualan yang signifikan. Keadilan yang tercipta bukanlah keadilan tekstual, melainkan kesepakatan organik di mana pengusaha menjaga keberlangsungan ladang penghidupan, sementara pekerja memberikan kontribusi proporsional yang diimbangi dengan atmosfer kekeluargaan.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja harian lepas di sektor properti, khususnya pada PT Syailendra Adidaya Group, belum berjalan efektif jika ditinjau murni dari optik yuridis-formal. Ketidadaan kontrak tertulis dan nominal upah di bawah regulasi minimum menjadi indikator utamanya. Walau demikian, kekosongan perlindungan hukum positif tersebut berhasil diisi oleh *living law* berupa prinsip kekeluargaan dan asas *Ta'awun*, yang sukses menciptakan stabilitas hubungan kerja tanpa konflik. Ditinjau dari perspektif keadilan, relasi industrial ini telah memenuhi unsur keadilan distributif dan substantif. Terdapat keseimbangan yang terukur antara kemampuan riil finansial korporasi dalam mengelola proyek rumah subsidi dengan pemenuhan hak-hak psikososial pekerja. Guna

menyempurnakan harmoni ini ke depannya, sangat disarankan agar pelaku usaha mulai merintis legalisasi dokumen perjanjian kerja secara bertahap guna melindungi hak konstitusional kedua belah pihak di masa depan tanpa harus mengorbankan kultur kekeluargaan yang telah mengakar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrita, I. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*. Yogyakarta: Absolute Media.
- Amiruddin, & A. (2012). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- E.H, S. K. (2022). Perlindungan Hukum Atas Hak Upah Pekerja Pada Home Industri. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(3).
- Fariana, A. (2012). *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marzuki, P. M. (2019). *Penelitian Hukum*. Jakarta Timur: Prenada Media.
- Muin, F. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). *urnal Cita Hukum*, 3(1).
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 tentang Pengupahan. (2021).
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Rahman, A. H. (2021). Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State). *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Majalengka*, 3(2).
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Cambridge: MA: Harvard University Press.
- Rusli, M. (2007). *Hukum Acara Pidana Kontemporer*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soekanto, S. &. (2001). *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Soekanto, S. (2005). *Faktor-faktor yang Memengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Pangaribuan, A. M. A. (2024). *Metode Wawancara dalam Penelitian Hukum Doktrinal dan Sosio-Legal*. Undang: Jurnal Hukum, 6(2).
- Soekanto, S. (2007). *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. (1945).
- Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. (2003).
- Undang-Undang Nomor 6 . (2023).