

## ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA ATAS TUNJANGAN DAN UPAH YANG MENUNGGAK

Kaniko Dyon Gerald<sup>1</sup>, Gunardi Lie<sup>2</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta<sup>1,2</sup>

Email: [gunardi@fh.untar.ac.id](mailto:gunardi@fh.untar.ac.id)

Informasi	Abstract
Volume : 3	<p><i>This research is motivated by the widespread violations of workers' rights regarding benefits and wages, which are frequently suspended or unpaid by companies due to the weak bargaining position of employees. Legally, an employment relationship obligates employers to fulfill the right to a decent living through wage components and allowances. The problem formulation in this study focuses on the legal protection provided to workers against the arrears of benefits and wages within the regulatory framework post-Reform. The research method employed is normative legal research using a statutory approach and a conceptual approach, utilizing primary, secondary, and tertiary legal materials. The results indicate that legal protection for wages and benefits has been reinforced through Article 88A of the Job Creation Law and the Manpower Law, which mandates employers to pay wages according to the agreed-upon terms. Violations regarding these components, including arrears in Social Security (BPJS Ketenagakerjaan) contributions, constitute not only a breach of contract but are also subject to administrative and criminal sanctions, with a maximum of 8 years imprisonment under the BPJS Law. However, the effectiveness of law enforcement is still hindered by passive labor inspection functions and the lengthy litigation process in the Industrial Relations Court. In conclusion, while the regulatory instruments are sufficiently robust, more active and consistent government oversight and firm enforcement of sanctions are required. It is recommended to strengthen the supervisory function and simplify dispute resolution mechanisms to ensure that workers' normative rights are fully protected for the sake of creating harmonious and fair industrial relations.</i></p>
Nomor : 4	
Bulan : April	
Tahun : 2026	
E-ISSN : 3062-9624	
	<p><b>Keyword:</b> Legal Protection, Workers, Benefits, Wages, Industrial Relations.</p>
	<p><b>Abstrak</b></p> <p>Penelitian ini dilatarbelakangi oleh maraknya pelanggaran pemenuhan hak pekerja terkait tunjangan dan upah yang sering kali ditangguhkan atau tidak dibayarkan oleh perusahaan akibat posisi tawar pekerja yang lemah. Padahal, hubungan kerja secara yuridis mewajibkan pengusaha memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui komponen upah dan tunjangan. Rumusan masalah dalam kajian ini berfokus pada bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja terhadap penunggakan tunjangan dan upah dalam bingkai regulasi pasca-Reformasi. Metode penelitian yang digunakan adalah hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap upah dan tunjangan telah dipertegas melalui Pasal 88A UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan pengusaha wajib membayar upah sesuai kesepakatan. Pelanggaran terhadap komponen ini, termasuk penunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan, tidak hanya merupakan wanprestasi tetapi juga subjek sanksi administratif hingga pidana penjara maksimal 8 tahun berdasarkan UU BPJS. Namun, efektivitas penegakan hukum ini masih terhambat oleh fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang pasif dan proses litigasi di Pengadilan Hubungan</p>

*Industrial yang memakan waktu lama. Kesimpulannya, meskipun instrumen regulasi sudah cukup kuat, diperlukan pengawasan pemerintah yang lebih aktif dan konsisten serta penegakan sanksi yang tegas tanpa kompromi. Disarankan adanya penguatan fungsi pengawasan dan penyederhanaan mekanisme penyelesaian perselisihan guna memastikan hak-hak normatif pekerja terlindungi secara maksimal demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.*

**Kata Kunci:** *Perlindungan Hukum, Pekerja, Tunjangan, Upah, Hubungan Industrial.*

## A. PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang dibuat dan disepakati antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang lahir berdasarkan perjanjian kerja.<sup>1</sup> Hubungan kerja ini terjadi ketika seorang pengusaha membutuhkan Pekerja/Buruh dalam keberlangsungan kegiatan usaha yang dilakukannya serta kebutuhan upah/gaji yang diperoleh Pekerja/Buruh dari Pengusaha selaku pemilik modal. Suatu hubungan bisa dikatakan sebagai hubungan kerja adalah ketika memenuhi beberapa unsur antara lain:

- Pekerjaan → terdapat hal yang harus dikerjakan;
- Upah → terdapat imbalan atas pekerjaan yang dilakukan; dan
- Perintah → terdapat perintah yang diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja.<sup>2</sup>

Hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja baik tertulis ataupun lisan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan). Dalam hubungan kerja ini terdapat hak yang diperuntukkan kepada Pekerja/Buruh yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar tahun 1945 dimana “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak ini tentunya berhubungan erat dengan **Upah** yang diberikan kepada Pekerja/Buruh atas hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan serta **Tunjangan** yang mereka dapat sebagai kompensasi tambahan diluar Upah Pokok yang diberikan.

Menurut UU Ketenagakerjaan sendiri **Upah** merupakan 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.<sup>3</sup> Sedangkan **Tunjangan** merupakan hak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan

<sup>1</sup> Khairani, dkk, “Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja”, *Unes Journal of Swara Justisia*, Vol. 7, No. 2, Tahun 2023, hal. 709.

<sup>2</sup> Shanto, *Hubungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja*, <https://spn.or.id/hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/>, diakses pada tanggal 14 April 2026

<sup>3</sup> Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

dilakukan diluar Upah Pokok. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP Nomor 36 Tahun 2021) Pasal 7 ayat (1) menyebutkan bahwa Upah terdiri atas komponen:

- Upah tanpa tunjangan;
- Upah pokok dan tunjangan tetap;
- Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
- Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.<sup>4</sup>

Dengan adanya pembagian ini maka dapat diartikan lebih bahwa Upah dengan Tunjangan merupakan 2 hal yang berbeda yang tidak dapat diartikan sebagai hal yang sama ditambah dengan penegasan bahwa terdapat Tunjangan tetap dan Tunjangan tidak tetap. Komponen Upah juga diatur dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut sebagai UU Cipta Kerja) bagian Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, “Dalam hal ini komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah uang pokok dan tunjangan tetap.” Dalam komponen Upah terdapat tunjangan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberi perusahaan atau pemberi kerja.

Dalam penerapannya sendiri Tunjangan menjadi hal penting yang memiliki nilai terpisah dari Upah Pokok yang dapat diartikan bahwa Tunjangan dan Upah memiliki urgensi yang cukup penting terutama bagi Pekerja/Buruh yang sudah melakukan pekerjaannya kepada Pengusaha itu sendiri. Tunjangan memiliki nilai yang penting diluar Upah Pokok karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta upaya perusahaan guna memenuhi kebutuhan rasa aman karyawan, sebagai bentuk pelayanan kepada karyawan dan untuk menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan.<sup>5</sup> Selain itu, Tunjangan juga dapat menjadi komponen penyangga kesejahteraan di tengah inflasi yang sedang terjadi salah satu contohnya adalah Tunjangan hari raya yang dianggap seperti penyangga yang vital dalam perspektif ketahanan ekonomi.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan

<sup>5</sup> Nazwa Shyreen A, dkk, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen)”, *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 3, No. 4, Tahun 2022, hal. 466.

<sup>6</sup> Taufik Surya Saputra, *Efek Domino Tunjangan Hari Raya Dalam Menjaga Daya Beli di Tengah Tantangan Inflasi*, <https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/semarang1/id/data-publikasi/artikel/3107-efek-domino-tunjangan-hari-roya-dalam-menjaga-daya-beli-di-tengah-tantangan-inflasi.html#:~:text=Namun%2C%20dalam%20perspektif%20ketahanan%20ekonomi%2C%20THR%20justru%20berfungsi%20sebagai%20penyangga%20yang%20vita> diakses pada tanggal 14 April 2026.

Meskipun Tunjangan memiliki nilai yang cukup penting dalam pengupahan Pekerja/Buruh namun dalam praktiknya masih sering terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh Perusahaan dikarenakan posisi tawar menawar Pekerja/Buruh yang lemah dan hal ini yang sering dimanfaatkan oleh Perusahaan agar dapat melakukan penunggakan pembayaran. Dapat dilihat melalui salah satu kasus yang terjadi antara Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Marimoi yang mengadukan PT Nusa Halmahera Minerals (NHM) ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Maluku Utara yang diduga mengabaikan hak-hak pekerja karena tidak membayar upah dari 36 karyawan yang sudah berhenti bekerja serta tidak membayarkan hak pensiunan.

### **Rumusan Masalah**

Melihat dari latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam kajian ini yaitu Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan bagi Pekerja/Buruh terhadap Tunjangan dan Upah yang menunggak atau tidak dibayarkan oleh Perusahaan?

### **B. METODE PENELITIAN**

Dalam kajian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang menggabungkan metode pendekatan Perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Menelaah beberapa Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan isu penelitian adalah bagaimana pendekatan Perundang-undangan dilaksanakan. Sementara itu, pendekatan konseptual dilakukan untuk mengidentifikasi prinsip-prinsip hukum serta doktrin terkait dengan permasalahan ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar iuran. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan secara tidak langsung dari pihak ketiga yang terdiri atas 3 jenis bahan hukum yakni primer, sekunder, dan tersier. Sumber bahan hukum primer mencakup berbagai regulasi yang relevan dengan topik seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan Perundang-undangan lainnya, sedangkan bahan hukum sekunder mencakup publikasi ilmiah, buku-buku, serta penelitian hukum sebelumnya yang mendukung analisis masalah serta bahan hukum tersier yang diperoleh dari informasi di media internet atau situs web.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepatuhan hukum adalah landasan utama untuk menjaga ketertiban dan keadilan dalam negara hukum. Menurut Herbert C. Kelman, kepatuhan hukum dapat terbentuk melalui tiga proses, yaitu *compliance* (kepatuhan pada aturan karena sanksi), *identification* (pemahaman atas peran dan tanggung jawab), dan *internalization* (kesadaran atas kewajiban moral dan

hukum).<sup>7</sup> Dalam hal kepatuhan hukum ini, Perusahaan memiliki peran penting dalam memenuhi kewajiban hukum yaitu bertanggung jawab dalam pemenuhan hak dari Pekerja/Buruh. Jika tidak terjadi proses kepatuhan hukum ini, maka Perusahaan akan dikenakan sanksi atas pelanggaran ini yang sudah diatur dalam perlindungan Perundang-undangan. Fondasi utama dalam perlindungan Upah dan Tunjangan pasca-reformasi regulasi melalui UU Cipta Kerja terletak pada Pasal 88A. Pasal ini merupakan penegasan kembali atas hak konstitusional pekerja yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Secara yuridis, Pasal 88A ayat (3) menyatakan secara eksplisit bahwa "*Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan*". Frasa "sesuai dengan kesepakatan" ini tidak hanya mencakup pada Upah Pokok saja, tetapi juga seluruh komponen Upah termasuk Tunjangan tetap maupun tidak tetap yang telah dituangkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pelanggaran terhadap Pasal 88A bukan hanya sekadar kegagalan administratif yang dilakukan oleh Perusahaan melainkan pelanggaran terhadap hak Pekerja/Buruh. Tunjangan yang telah dijanjikan namun tidak dibayarkan atau ditanggihkan secara sepihak oleh Perusahaan merupakan bentuk penyimpangan dari asas *pacta sunt servanda* dalam hukum kontrak, di mana kesepakatan yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam konteks hubungan industrial, ketika Pekerja/Buruh telah memenuhi kewajibannya (prestasi), maka Perusahaan secara hukum berada dalam status wanprestasi apabila menunggak pembayaran Tunjangan. Lebih lanjut, Pasal 88A ayat (4) juga menegaskan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan. Hal ini menjadi pagar hukum agar perusahaan tidak menggunakan modus "kesepakatan baru" untuk memotong atau menunda Tunjangan Pekerja/Buruh di bawah standar normatif.

Tunjangan seringkali tidak hanya berbentuk uang tunai yang diterima langsung, tetapi juga dalam bentuk premi asuransi sosial yang dibayarkan Perusahaan untuk Pekerja/Buruh, yaitu iuran BPJS Ketenagakerjaan. Penunggakan iuran ini merupakan bentuk pelanggaran hak Pekerja/Buruh batas jaminan sosial yang sangat serius. Perusahaan yang memotong gaji pekerja untuk iuran namun tidak menyetorkannya, atau perusahaan yang sama sekali tidak membayarkan bagian iuran yang menjadi kewajibannya, dapat dijerat dengan sanksi berlapis:

---

<sup>7</sup> Farizh Maulana Yusuf, dkk, "Kepatuhan Hukum terhadap Perusahaan dan Tenaga Kerja Akibat Ketidapatuhan dalam Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan", *Jurnal USM Law Review*, Vol. 7 No. 3 Tahun 2024, Hal. 1678

administratif, perdata, hingga pidana. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut sebagai UU BPJS), sanksi administratif dapat berupa teguran tertulis, denda, hingga tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu (izin usaha, IMB, dll). Namun, sanksi yang paling progresif diatur dalam Pasal 55 UU BPJS, yang menyatakan bahwa pemberi kerja yang melanggar kewajiban memungut dan menyetorkan iuran dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).<sup>8</sup>

Secara teoretis, sanksi pidana ini ditempatkan sebagai *ultimum remedium* (upaya terakhir), namun dalam praktik penegakan hukum ketenagakerjaan, ancaman ini menjadi instrumen paksa agar Perusahaan tidak menyalahgunakan dana iuran yang merupakan hak masa depan Pekerja/Buruh (seperti Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun). Penunggakan iuran ini juga berdampak pada hilangnya perlindungan Pekerja/Buruh saat terjadi kecelakaan kerja, yang mana dalam kondisi tersebut, perusahaan wajib bertanggung jawab penuh membayar santunan yang seharusnya menjadi beban BPJS seandainya iuran dibayar tepat waktu. Hal ini menciptakan risiko hukum yang sangat besar bagi perusahaan yang mencoba melakukan penghematan biaya operasional melalui penunggakan Tunjangan jaminan sosial.

#### D. KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap hak Pekerja/Buruh atas Tunjangan yang menunggak secara yuridis telah memiliki landasan yang kuat melalui integrasi norma dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Tunjangan dipandang bukan sekadar pelengkap Upah, melainkan komponen vital yang memiliki kedudukan sebagai hak istimewa yang pembayarannya harus didahulukan meski Perusahaan dalam kondisi pailit. Adanya mekanisme denda keterlambatan sebesar lima persen pada Tunjangan Hari Raya serta ancaman pidana penjara hingga delapan tahun bagi perusahaan yang menunggak iuran jaminan sosial menunjukkan komitmen regulasi dalam memberikan proteksi represif bagi buruh. Namun, efektivitas hukum ini masih sering terkendala oleh fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang bersifat pasif serta ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan Pekerja/Buruh dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini menyebabkan mekanisme litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial seringkali dihindari oleh Pekerja/Buruh karena durasi waktu yang lama dan biaya yang besar, sehingga

---

<sup>8</sup> Ibid.

hak-hak normatif Pekerja/Buruh seringkali tidak terpenuhi secara maksimal. Maka dari itu perlu diatur dengan jelas regulasi yang mengatur bagaimana hak dari Pekerja/Buruh tidak menjadi hal yang dapat dipermainkan oleh pengusaha. Dalam kajian ini juga diharapkan pemerintah dapat melakukan pengawasan yang jelas dan teratur bagi perusahaan serta melakukan penegakkan aturan yang sudah dibuat guna menjadi negara Indonesia lebih maju dan harmonis kedepannya.

## **E. DAFTAR PUSTAKA**

- A. Shyreen, Nazwa, dkk. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 3, No. 4, hal. 466.
- Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan  
Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Khairani, dkk. (2023). Perlindungan Pekerja Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Unes Journal of Swara Justisia*, Vol. 7, No. 2, hal. 709.
- Saputra, Taufik Surya. (2026). Efek Domino Tunjangan Hari Raya Dalam Menjaga Daya Beli di Tengah Tantangan Inflasi, <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/semarang1/id/data-publikasi/artikel/3107-efek-domino-tunjangan-hari-roya-dalam-menjaga-daya-beli-di-tengah-tantangan-inflasi.html#:~:text=Namun%2C%20dalam%20perspektif%20ketahanan%20ekonomi%2C%20THR%20justru%20berfungsi%20sebagai%20penyangga%20yang%20vita> , diakses pada tanggal 14 April 2026.
- Shanto. (2018). Hubungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja. <https://spn.or.id/hubungan-kerja-dalam-perjanjian-kerja/> , diakses pada tanggal 14 April 2026
- Yusuf, Farizh Maulana, dkk. (2024). Konsekuensi Hukum terhadap Perusahaan dan Tenaga Kerja Akibat Ketidapatuhan dalam Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal USM Law Review*, Vol. 7 No. 3, Hal. 1678.