



Perlindungan Hukum Terhadap Upah Karyawan PMI Kabupaten Lebak Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Safari¹, Robby Nurtresna², Mabsuti³

Universitas Primagraha, Indonesia^{1,2,3}

Email Korespondensi: safarihari@gmail.com

Article received: 15 September 2025, Review process: 25 September 2025

Article Accepted: 10 Oktober 2025, Article published: 07 November 2025

ABSTRACT

This research is motivated by the discrepancy between the implementation of the wage system at the Indonesian Red Cross (PMI) in Lebak Regency and the provisions of Law Number 6 of 2023 concerning Manpower. The purpose of this study is to analyze the implementation of PMI employee wages in Lebak Regency and review their legal protection based on applicable labor regulations. The method used is normative juridical with an empirical approach, combining legal document reviews and field interviews. The results of the study indicate that the implementation of the wage system at PMI in Lebak Regency is still far below the minimum wage standard and does not fulfill workers' rights as stipulated in laws and regulations. The main obstacles include budget constraints, low legal awareness, and the lack of cooperation with BPJS Ketenagakerjaan and BPJS Kesehatan. Theoretically, these findings concept on the importance of functional legal protection, economic, social, and technical protection for workers. This study also found a gap between legal norms and their implementation, so that supervision and affirmative policies from the local government are needed. The implications of this research emphasize the need for institutional reform and strengthening of labor regulations in the social organization sector.

Keywords: Legal protection, wages, PMI, employment.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketidaksesuaian penerapan sistem pengupahan di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Lebak dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan upah karyawan PMI Kabupaten Lebak serta meninjau perlindungan hukumnya berdasarkan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan empiris, menggabungkan kajian dokumen hukum dan wawancara lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem pengupahan di PMI Kabupaten Lebak masih jauh di bawah standar upah minimum dan belum memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hambatan utama meliputi keterbatasan anggaran, rendahnya kesadaran hukum, serta belum adanya kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Secara teoretis, temuan ini memperkuat konsep tentang pentingnya perlindungan hukum fungsional, ekonomi, sosial, dan teknis bagi pekerja. Penelitian ini juga menemukan adanya kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya, sehingga diperlukan pengawasan dan kebijakan afirmatif dari pemerintah daerah. Implikasi penelitian ini menekankan perlunya reformasi kelembagaan dan penguatan regulasi ketenagakerjaan di sektor organisasi sosial.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pengupahan, PMI, Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan organisasi kemanusiaan nasional yang memiliki peran strategis dalam membantu pemerintah di bidang sosial dan kemanusiaan tanpa memandang ras, suku, agama, maupun golongan politik tertentu (Triyanto et al., 2024). Didirikan pada 17 September 1945 atas perintah Presiden Soekarno, PMI telah memberikan kontribusi besar dalam berbagai bidang kemanusiaan seperti penanggulangan bencana, pelayanan kesehatan, dan donor darah (Yuliyantini & Suhara, 2024). Namun, di balik peran besar tersebut terdapat problematika mendasar terkait perlindungan hukum dan kompensasi bagi karyawan PMI, terutama mereka yang bekerja dalam kondisi berisiko tinggi dan di lapangan kemanusiaan. Ketidakjelasan status hukum antara “relawan” dan “pekerja” sering kali menimbulkan persoalan terkait pengupahan, jaminan sosial, dan hak-hak ketenagakerjaan yang belum diatur secara tegas dalam sistem hukum Indonesia.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas perlindungan hukum bagi tenaga kerja di Indonesia dalam konteks penerapan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya. (Kusuma, 2025) menemukan bahwa regulasi baru melalui PP Nomor 35 Tahun 2021 belum efektif memberikan perlindungan bagi pekerja alih daya, terutama terkait pengupahan dan keselamatan kerja. Penelitian (Hidayati et al., 2025) mengungkapkan bahwa fleksibilitas kontrak kerja yang diatur dalam Omnibus Law justru berpotensi melemahkan hak normatif pekerja, seperti kepastian jangka waktu dan pesangon. Sementara itu, (Permana & Sutrisno, 2022) dalam Hukum Responsif menyimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan tidak tertentu (PKWTT) secara normatif telah diatur dengan baik, namun pelaksanaannya sering kali merugikan pekerja karena lemahnya pengawasan.

Meskipun demikian, seluruh penelitian tersebut umumnya berfokus pada sektor usaha formal dan swasta, bukan pada lembaga kemanusiaan seperti PMI. Padahal, konteks kerja di PMI memiliki karakteristik unik karena sebagian besar karyawannya bekerja di bawah tekanan tinggi, kondisi darurat, serta memiliki tanggung jawab sosial yang besar tanpa kepastian status hukum yang jelas. Inilah yang menjadi kesenjangan yang terjadi di lapangan dengan literatur. Dengan demikian, kebaruan penelitian ini terletak pada analisis yuridis dualistik yang menggabungkan perspektif hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata untuk menelaah perlindungan hukum serta pengupahan karyawan PMI. Penelitian ini berupaya mengisi kekosongan akademik dengan meninjau penerapan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja; Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kepalangmerahan, serta ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang mengatur asas perjanjian dan kebebasan berkontrak dalam konteks hubungan kerja karyawan PMI yang berada di antara relawan dan pekerja tetap.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini berfokus kepada penerapan pelaksanaan upah dan upaya perlindungan hukum terhadap pelaksanaan pengupahan bagi karyawan PMI Kabupaten Lebak ditinjau

berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penerapan PERPU Cipta Kerja menjadi undang-undang serta kendala dan tantangan yang dihadapi PMI Kabupaten Lebak dalam pemberian upah karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan, serta menjadi acuan praktis bagi pemerintah maupun manajemen PMI dalam memperjelas status hukum karyawan dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat perlindungan hukum bagi tenaga kerja di lembaga kemanusiaan serta mewujudkan nilai-nilai keadilan sosial sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan dukungan pendekatan empiris. Metode yuridis normatif digunakan untuk menelaah hukum sebagai sistem norma tertulis yang mengatur perlindungan dan pengupahan karyawan, dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan dan literatur hukum yang relevan (Benuf & Azhar, 2020; Wiraguna, 2024). Sementara itu, pendekatan empiris dipakai untuk memahami implementasi norma tersebut di lapangan melalui wawancara dan observasi terhadap karyawan serta pengurus Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Lebak. Desain penelitian bersifat deskriptif-analitis, yakni menggambarkan penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan di PMI Kabupaten Lebak serta menganalisis kesesuaiannya dengan peraturan yang berlaku. Data yang digunakan terdiri atas data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup bahan hukum primer (UU No. 13/2003, UU No. 6/2023, UU No. 1/2018, PP No. 36/2021, KUH Perdata), bahan hukum sekunder (buku, jurnal, penelitian terdahulu), dan bahan tersier (kamus hukum, situs resmi). Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak terkait di PMI dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lebak. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, wawancara, dan observasi lapangan. Analisis data dilakukan dengan metode kualitatif yuridis, yaitu menafsirkan dan mengevaluasi norma hukum berdasarkan konteks sosial dan praktik penerapannya (Widiarty, 2024) Manurung. Analisis ini bertujuan membandingkan antara norma hukum yang berlaku (*das sollen*) dan pelaksanaannya (*das sein*), untuk mengidentifikasi kesenjangan dan merumuskan rekomendasi kebijakan bagi peningkatan perlindungan dan pengupahan karyawan PMI. Lokasi penelitian berada di Kantor PMI Kabupaten Lebak dan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lebak, karena keduanya merepresentasikan implementasi langsung dan pengawasan regulasi ketenagakerjaan di tingkat daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa pelaksanaan sistem pengupahan di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Lebak belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Berdasarkan wawancara dengan pegawai, diketahui bahwa PMI Kabupaten Lebak masih menggunakan Peraturan Organisasi PMI Tahun 2011 sebagai pedoman ketenagakerjaan, namun penerapannya belum berjalan optimal akibat keterbatasan anggaran.

Hasil pengumpulan data melalui hasil wawancara menunjukkan bahwa rata-rata upah karyawan PMI Kabupaten Lebak berkisar antara Rp600.000,00 hingga Rp900.000,00 per bulan, sebagaimana tersaji dalam tabel berikut;

Tabel 1 Rata-rata upah karyawan PMI Kabupaten Lebak

Jenis Pekerja	Rata-rata Upah per Bulan	UMK Kabupaten Lebak (2024)	Selisih Kekurangan
Staf Lapangan	Rp600.000,00	Rp2.800.000,00	Rp2.200.000,00
Staf Administrasi	Rp900.000,00	Rp2.800.000,00	Rp1.900.000,00

Dari tabel tersebut terlihat bahwa upah yang diterima pegawai jauh di bawah ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang ditetapkan pemerintah daerah. Selain itu, pegawai belum memperoleh tunjangan maupun jaminan sosial ketenagakerjaan karena belum adanya kerja sama antara PMI Kabupaten Lebak dengan BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa prinsip kesejahteraan dan perlindungan pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 88A Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 belum terpenuhi sepenuhnya.

Temuan penelitian ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan praktik di lapangan (*das sein*). Dalam perspektif teori hukum progresif (Satjipto Rahardjo, 2009), hukum seharusnya menjadi sarana untuk mencapai keadilan sosial dan kesejahteraan masyarakat (Karina, 2024; Herlindah & Darmawan, 2022). Namun, dalam konteks PMI Kabupaten Lebak, hukum ketenagakerjaan belum berjalan secara substantif karena belum mampu memberikan perlindungan nyata bagi pekerja di lembaga kemanusiaan tersebut.

Kondisi ini juga sejalan dengan pandangan (Suhartoyo, 2019) yang menyebutkan bahwa perlindungan tenaga kerja meliputi tiga aspek utama: (1) perlindungan ekonomi, yaitu jaminan penghasilan yang layak; (2) perlindungan sosial, yaitu jaminan sosial dan kebebasan berserikat; dan (3) perlindungan teknis, yaitu keselamatan kerja. Dari hasil penelitian terlihat bahwa ketiga aspek ini belum sepenuhnya terpenuhi. Secara normatif, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, sementara Pasal 28D ayat (2) menegaskan hak pekerja atas imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Selain itu, konsep *welfare state* yang dianut Indonesia menempatkan negara sebagai pelindung bagi kelompok rentan, termasuk pekerja di sektor sosial seperti PMI (Dubal, 2017). Oleh karena itu, tidak terpenuhinya standar upah dan jaminan sosial di PMI Kabupaten Lebak merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip keadilan sosial dan hak asasi pekerja yang diakui secara konstitusional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Soedjarwo et al., 2025) yang meneliti implementasi pengupahan di lembaga sosial dan menemukan bahwa sebagian besar organisasi non-pemerintah menghadapi kendala finansial dalam memenuhi standar upah minimum, sehingga menyebabkan pelanggaran hak-hak dasar pekerja.

Selain itu, hasil ini memperkuat temuan (Alamsyah et al., 2025) yang menunjukkan rendahnya tingkat kesadaran hukum pekerja di lembaga sosial dan kemanusiaan menyebabkan mereka jarang menuntut haknya secara formal. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menegaskan adanya permasalahan ekonomi, tetapi juga menunjukkan adanya faktor kultural berupa minimnya literasi hukum di kalangan pekerja PMI.

Lebih jauh, temuan penelitian ini menimbulkan refleksi terhadap efektivitas kebijakan Cipta Kerja yang diharapkan mampu memberikan fleksibilitas bagi pemberi kerja tanpa mengurangi perlindungan pekerja. Dalam praktiknya, kebijakan tersebut justru berpotensi menimbulkan ketimpangan baru ketika lembaga sosial dengan kapasitas finansial rendah seperti PMI harus memenuhi standar yang sama dengan perusahaan komersial.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat teori hukum ketenagakerjaan yang bersifat dualistis sebagaimana dijelaskan oleh Marinescu (2019). bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki unsur publik dan privat sekaligus: publik karena negara berperan aktif dalam menjamin perlindungan, dan privat karena hubungan kerja tetap bersumber dari kontrak antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam konteks PMI Kabupaten Lebak, ketidakseimbangan antara dua fungsi ini terlihat jelas: negara belum sepenuhnya hadir melalui pengawasan dan fasilitasi, sementara hubungan kerja privat tetap berjalan dalam situasi ketimpangan kekuasaan.

Hasil ini juga berimplikasi pada penguatan teori law enforcement dalam bidang ketenagakerjaan. Muthaqin (2023) menyatakan bahwa penegakan hukum tidak akan efektif tanpa adanya kesadaran hukum dari masyarakat dan aparat pelaksana. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa baik pihak pekerja maupun pengurus PMI belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai kewajiban dan hak ketenagakerjaan, sehingga hukum kehilangan daya ikat sosialnya.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan perlunya kebijakan afirmatif dari pemerintah daerah untuk memberikan pembinaan dan dukungan pendanaan kepada lembaga kemanusiaan seperti PMI agar dapat mematuhi ketentuan upah minimum. Pemerintah juga perlu memperkuat sistem pengawasan ketenagakerjaan yang adaptif bagi sektor non-profit, misalnya melalui mekanisme compliance assistance alih-alih penegakan hukum yang bersifat represif.

Selain itu, penting bagi PMI untuk melakukan reformasi kelembagaan dengan memperbarui Peraturan Organisasi tahun 2011 agar sejalan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pembentukan kerja sama formal dengan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan menjadi langkah strategis untuk mewujudkan perlindungan sosial bagi seluruh pegawai.

Hasil penelitian ini juga memiliki implikasi terhadap praktik hukum ketenagakerjaan di sektor sosial, di mana kesejahteraan pekerja sering diabaikan

dengan alasan kemanusiaan atau keterbatasan dana. Padahal, perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan manifestasi nilai-nilai kemanusiaan itu sendiri. Oleh karena itu, keberhasilan lembaga sosial dalam menjalankan misinya harus diukur tidak hanya dari pelayanan publik yang diberikan, tetapi juga dari sejauh mana lembaga tersebut menegakkan prinsip keadilan bagi para pekerjanya.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem pengupahan di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Lebak belum memenuhi standar yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan. Upah yang diberikan masih berada di bawah ketentuan upah minimum dan belum disertai pemenuhan hak-hak normatif karyawan, seperti jaminan sosial ketenagakerjaan, tunjangan, serta perlindungan kesehatan. Kondisi tersebut menandakan adanya kesenjangan antara norma hukum (*das sollen*) dan praktik implementasi (*das sein*), yang sekaligus memperlihatkan lemahnya fungsi hukum sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja.

Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa faktor utama yang menghambat pelaksanaan perlindungan upah di PMI Kabupaten Lebak meliputi keterbatasan kapasitas finansial lembaga, rendahnya kesadaran hukum, serta lemahnya fungsi pengawasan pemerintah daerah terhadap lembaga non-pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan reformasi kelembagaan dan kebijakan yang lebih afirmatif untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja, termasuk kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan setempat. Di sisi teoretis, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa hukum ketenagakerjaan berfungsi ganda – sebagai instrumen publik untuk menjamin keadilan sosial dan sebagai mekanisme privat yang mengatur hubungan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pendekatan komparatif antarwilayah guna menemukan model implementasi perlindungan ketenagakerjaan yang lebih efektif dan berkeadilan di sektor organisasi kemanusiaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alamsyah, C. C., Sagita, H., Wibowo, G. D., Fairuzy, F. R., & Kartika, Y. A. (2025). Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Indonesia. *Journal of Industrial Relations Studies*, 1(2), 78–90. <https://doi.org/10.37366/jirs.v1i2.5756>
- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Jurnal Gema Keadilan*, 7(1), 145–160.
- Dubal, V. B. (2017). Wage slave or entrepreneur?: Contesting the dualism of legal worker identities. *California Law Review*, 105(1), 65–123. <https://doi.org/10.15779/Z38M84X>
- Herlindah, & Darmawan, Y. (2022). Development Legal Theory and Progressive Legal Theory: A Review, In Indonesia's Contemporary Legal Reform. *Peradaban Journal of Law and Society*, 1(1). <https://doi.org/10.59001/pjls.v1i1.22>

- Hidayati, L. N., Salsabila, S. R., Sari, L., Dewi, A. L., Oktaviana, M. M., & Hadji, K. (2025). Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Omnibus Law. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 1934–1945.
- Karina, I. (2024). Development Law in the Context of Legal Theory and Philosophy: Challenges and Opportunities Toward Social Justice. *Jurnal Smart Hukum (JSH)*, 3(2), 191–199. <https://doi.org/10.55299/jsh.v3i2.1152>
- Kusuma, R. T. (2025). Efektivitas Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Sistem Outsourcing Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Iblam Law Review*, 5(z2), 151–158.
- MARINESCU, C. (2019). Theories and Models Regarding Formal / Informal Duality of the Labor Market. *Review of International Comparative Management*, 20(4), 428–436. <https://doi.org/10.24818/rmci.2019.4.428>
- Muthaqin, D. I. (2023). *Frame Work Occupational Accident-Based Labor Law Enforcement in the Protection of Labor Rights*. Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-096-1_17
- Permana, D. Y., & Sutrisno, E. (2022). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Hukum Progresif*, 13(2), 81–94.
- Soedjarwo, R. S., Karim, K., & Sugiharto. (2025). Juridical Study of the Provision of Payment of Wages Below the Minimum Wage By Employers To Workers. *Journal of Law Theory and Law Enforcement*, 4(2), 33–46. <https://doi.org/10.56943/jlte.v4i2.797>
- Suhartoyo, S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 326–336. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>
- Triyanto, M., Saputra, B. E., Hafiz, A., Zidni, Z., & Suhupawati, S. (2024). Peranan Palang Merah Indonesia Cabang Yogyakarta pada Masa Perang Kemerdekaan II di Yogyakarta, 1948-1949. *Jurnal Humanitas: Katalisator Perubahan Dan Inovator Pendidikan*, 10(4), 734–752. <https://doi.org/10.29408/jhm.v10i4.27483>
- Wiraguna, S. A. (2024). Metode Normatif dan Empiris dalam Penelitian Hukum: Studi Eksploratif di Indonesia. *Public Sphere: Jurnal Sosial Politik, Pemerintahan Dan Hukum*, 3(3). <https://doi.org/10.59818/jps.v3i3.1390>
- Yuliyantini, Y., & Suhara, E. (2024). Human Service Organization (HSO) Study of the Indonesian Red Cross (PMI) in Health and Community Welfare Services in Bandung City. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 8(3), 1503. <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i3.6862>