



DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Carut - Marut Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja pada Home Industry Kategori Middle Person

Dinda Maurizka Azura<sup>1</sup>, Siti Hajati Hoesin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Indonesia [dinda.maurizka@office.ui.ac.id](mailto:dinda.maurizka@office.ui.ac.id)

<sup>2</sup> Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Indonesia [sitihajati@yahoo.com](mailto:sitihajati@yahoo.com)

Corresponding author: [dinda.maurizka@office.ui.ac.id](mailto:dinda.maurizka@office.ui.ac.id)

**Abstract:** *This study examines the issues faced by workers in the home industry sector, particularly workers categorized as Middle Persons who act as intermediaries in the supply chain. The research method used is normative juridical, focusing on the analysis of relevant regulations and literature, supported by interviews with several workers and business owners. The findings of this study discuss the challenges faced by workers in the home industry with roles as middle persons, who often experience uncertainty in the wage system due to fluctuating income, poor cash flow management, and a lack of understanding of labor regulations. This leads workers to seek additional jobs in order to meet a decent standard of living. The study highlights the importance of employers in implementing a transparent, fair, and legally compliant wage system, as well as improving financial management and understanding of labor regulations so that workers can earn sufficient wages and fulfill their social obligations. The implementation of a fair and transparent wage system for workers in the home industry, especially middle persons, requires the integration of labor regulations, business support, access to capital, and collaboration between employers and relevant stakeholders. The primary focus is on providing fair wages that meet the Minimum Living Standards (KHL) and ensuring social security for workers. It is hoped that with the implementation of a better system, worker welfare, as well as the sustainability and productivity of the home industry, will improve.*

**Keywords:** *Home Industry Workers, Wages, Minimum Living Standards*

**Abstrak:** Penelitian ini mengkaji permasalahan yang dihadapi oleh pekerja di sektor industri rumahan, khususnya pekerja dengan kategori *Middle Person* yang berperan sebagai perantara dalam rantai pasokan. Metode penelitian adalah Yuridis Normatif atas kajian regulasi dan literatur terkait, serta didukung dengan wawancara dari beberapa pekerja dan pengusaha. Hasil temuan dari penelitian ini, membahas tantangan yang dihadapi oleh pekerja pada *home industry* dengan peran sebagai *middle person*, yang sering kali mengalami ketidakpastian dalam sistem pengupahan akibat fluktuasi pendapatan, pengelolaan cash flow yang buruk, dan kurangnya pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan pekerja terpaksa mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhan hidup yang layak. Penelitian ini menyoroti pentingnya pemberi kerja dalam menerapkan sistem pengupahan yang transparan, adil, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta melakukan perbaikan dalam pengelolaan

keuangan dan pemahaman regulasi ketenagakerjaan agar pekerja dapat memperoleh upah yang cukup dan memenuhi kewajiban sosialnya. Penerapan sistem pengupahan yang adil dan transparan untuk pekerja pada home industry kategori middle person memerlukan integrasi antara regulasi ketenagakerjaan, pendampingan bisnis, akses modal, serta kolaborasi antar pemberi kerja dan pihak-pihak terkait. Fokus utama adalah pada pemberian upah layak yang sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan memastikan jaminan sosial bagi pekerja. Diharapkan, dengan penerapan sistem yang lebih baik ini, tercipta kesejahteraan pekerja serta keberlanjutan dan produktivitas industri home industry yang lebih tinggi.

**Kata Kunci:** Pekerja Home Industry, Pengupahan, Kebutuhan Hidup Layak

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap manusia pasti membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan/atau keluarganya.(Lamijan, 2020) Dalam hal ini, bekerja dapat dilakukan secara perseorangan ataupun bekerja dengan orang lain. Permasalahan ketenagakerjaan merupakan masalah pokok yang kerap dihadapi oleh negara-negara berkembang seperti di Indonesia. Mengingat Negara Indonesia sebagai negara berkembang, maka faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan dengan metode pembinaan, penempatan dan perlindungan bagi setiap tenaga kerja untuk menciptakan kondusifitas kerja dan membawa kemajuan bangsa.(Ishak & Sy, n.d.) Pekerja merupakan aset perusahaan yang sangat penting, karena keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari bagaimana kualitas kerja yang dihasilkan oleh pekerja itu sendiri.(Kepemimpinan-Transformasional-Kepuasan-Kerja-Dan-Komitmen-Organisasi, n.d.) Hubungan pekerja dengan pemberi kerja disini ialah bersifat saling membutuhkan, karena disuatu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk memperoleh suatu pekerjaan dan memperoleh nafkah/penghasilan, sementara dilain sisi perusahaan membutuhkan pekerja untuk mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Soepomo, perlindungan atas tenaga kerjan terbagi atas 3 (tiga) hal, yaitu:(Kahfi, 2016)

- 1) Perlindungan Ekonomis; Perlindungan yang berkaitan dengan penghasilan yang cukup guna memenuhi kebutuhan sehari-hari tenaga kerja dan keluarganya, termasuk apabila dalam kondisi pekerja ini sudah tidak bekerja lagi.
- 2) Perlindungan Sosial; Perlindungan yang diberikan untuk pekerja dapat melaksanakan kegiatan kemasyarakatan, seperti halnya jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak dalam berorganisasi.
- 3) Perlindungan Teknis; Perlindungan yang diberikan untuk melindungi tenaga kerja dari bahaya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh alat kerja dan/atau bahan yang digunakan perusahaan.

Pesatnya perkembangan teknologi 4.0 sangat selaras dan sejalan dengan melejitnya pertumbuhan industri di era modernisasi ini. Pesatnya perkembangan teknologi tersebut juga disertai dengan berkembangnya era pasar digital.(Pratama Herry Herlambang, 2016) Dewasa ini, definisi bekerja ialah bukan hanya sekedar di depan laptop dan berlokasi di kantor saja, tetapi lebih luas dari itu. Segala jenis kegiatan yang dapat menghasilkan pendapatan/uang kerap pula disebut bekerja. Namun, dengan beragamnya segala jenis pekerjaan saat ini, kerap kali muncul banyak permasalahan tentang bagaimana status pekerja, pelaksanaan kesejahteraan pekerjaan dan pemenuhan upah yang layak bagi pekerja.(Lukiastuti et al., n.d.) Berkaitan dengan Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang mengamanatkan:

*"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".*

Serta diamanatkan pula dalam Pasal 28 huruf d ayat 2 yang berbunyi:

*“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”*

Perkembangan dan pertumbuhan industri yang terjadi saat ini tidak hanya dialami oleh perusahaan/pabrik besar, tetapi juga berimbas kepada sektor pekerja rumahan dan pekerja *Home Industry*. (dari Penelitian Pemetaan Pekerja Rumahan di Sumatera Utara et al., n.d.) Dalam hal ini pemerintah memandang perlu adanya revolusi pembangunan industri khususnya di era persaingan pasar bebas ini untuk menciptakan lapangan pekerjaan dan menekan angka pengangguran di Indonesia. Keberadaan *Home Industry* di Indonesia saat ini memiliki peran cukup penting selain menekan angka pengangguran juga berimbas positif dalam menurunkan angka kemiskinan, meningkatkan produktivitas angkatan kerja yang tersedia dan mengarah ke Indonesia dengan meningkatnya indeks kehidupan yang layak bagi masyarakat.

Bekerja di sektor informal merupakan strategi kelangsungan hidup yang diperlukan di negara-negara yang tidak memiliki jaring pengaman sosial, termasuk tidak adanya asuransi atau tunjangan kesehatan, upah rendah, dan tidak ada biaya pensiun. (Dewayanti & Chotim, 2004) Hal ini juga dapat menjelaskan adanya keterbatasan dalam penyerapan tenaga kerja di sektor formal, dan adanya keterbatasan pula dalam dominasi sistem kapitalis yang telah melahirkan sistem perekonomian inti. Sistem ekonomi inilah yang pada akhirnya memberikan penghidupan bagi pekerja sektor informal. Meskipun sektor informal dapat menyerap banyak tenaga kerja, hal ini dapat menjadi hambatan bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia di masa depan. Terdapat tiga (3) kategori tentang pekerja *Home Industry* di Indonesia, yang pertama dimana proses produksi dilakukan secara mandiri/dengan diri sendiri guna untuk kepentingan pribadi. Kedua ialah Pekerja *Home Industry* sebagai *Middle Person*, maksud dari *Middle Person* disini ialah dimana si pelaku usaha mempekerjakan orang lain sebagai pekerja untuk melakukan suatu kegiatan produksi disebuah lokasi produksi yang ditentukan. Ketiga ialah dimana masing-masing pekerja membah pekerjaannya dengan melakukan kegiatan produksi sendiri dirumah masing-masing dengan dibayar sesuai dengan target kerja yang di kerjaan atau hasil produksi yang biasa dikenal dengan *putting out system*.

Kehadiran *Home Industry* sangat membuka luas lapangan pekerjaan tanpa melihat batasan umur, tingkat pendidikan dan mengutamakan pekerja dengan domisili terdekat. *Home Industry* ini hanya menjelaskan mengenai target kerja, upah dan jam kerja tanpa adanya suatu perjanjian tertulis antara pelaku usaha/perusahaan dan pekerja *Home Industry*. (Oleh, n.d.) Hal tersebut melahirkan suatu masalah ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan regulasi yang berlaku. *Home Industry* ini biasanya mengarah ke pekerjaan yang lebih tradisional, unit-unit usaha yang bersifat kecil, serta dalam hal penerapan sistem organisasi tidak seperti lazimnya yang dilakukan oleh perusahaan modern dan tidak adanya pembagian kerja dengan sistem pemberlakuan yang jelas. Perlindungan tenaga kerja merupakan kewajiban yang harus negara berikan, melihat banyak sekali permasalahan di dunia kerja yang belum terpenuhi hak-hak dasar pekerja dari pengusaha, seperti Hak pekerja seperti pengupahan yang seringkali tidak dipenuhi. Di Indonesia sendiri belum mengatur tentang Pekerja *Home Industry*, walaupun secara peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 27-Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 telah mengatur hak para pekerja, tetapi masih banyak pengusaha yang lalai memenuhi kewajibannya.

Berdasarkan beberapa penelitian mengenai isu Pekerja *Home Industry*, sektor industri tersebut menjadi fokus perhatian. Sebab, perlindungan hak pekerja rumahan berisiko dilanggar karena belum diatur secara rinci dalam undang-undang tersendiri. Pelaku Usaha bergerak di bidang pembuatan makanan beku yang berdiri pada awal tahun 2024, mempekerjakan Pekerja *Home Industry* sekitar 20 Pekerja dengan omzet penjualan yang masih dibawah 10 juta/bulan. Kategori Pekerja *Home Industry* yang berlaku, hal ini masuk ke dalam Pekerja *Home Industry Middle Person* atau pekerja yang dipekerjakan oleh seorang pelaku usaha yang melakukan kegiatan produksi disebuah lokasi produksi yang ditentukan dan bisa jadi adalah

individu yang tidak terlibat langsung dalam proses produksi, tetapi memainkan peran penting dalam distribusi atau koordinasi antara berbagai pihak dalam rantai pasokan home industry. Pekerja seperti ini mungkin tidak memiliki kedudukan formal dalam struktur perusahaan, sehingga sering kali hak-haknya lebih rentan tidak dipenuhi atau tidak diatur dengan jelas.

Tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis problematika pelaksanaan sistem pengupahan pekerja pada *Home Industry* kategori *Middle Person*, serta Untuk menganalisis bagaimana pengaturan hukum yang ideal pelaksanaan sistem pengupahan pekerja pada *Home Industry* kategori *Middle Person*. Meingingat pelaku usaha wajib untuk memenuhi segala hak pekerja dan pemerintah merupakan sarana yang wajib dalam menyediakan fasilitas antara pelaku usaha dengan pekerja. Dalam merealisasikan hal ini harus berjalan selaras dan bersinergi guna mewujudkan keadilan dan pemenuhan hak pekerja secara merata. Mengingat pengupahan, keselamatan dan kesejahteraan pekerja adalah hal yang sangat penting, maka seharusnya tercipta suatu konsep yang berkaitan dengan perlindungan pekerja dari resiko pekerjaan yang ditimbulkan.

*Home industry*, terutama dalam kategori *middle person*, menjadi bagian integral dalam perekonomian banyak negara berkembang, termasuk Indonesia. Industri ini mencakup berbagai sektor seperti produksi, distribusi, dan pemasaran produk dalam skala kecil, yang biasanya dijalankan di rumah atau lokasi yang tidak memerlukan fasilitas besar. *Middle person* dalam konteks ini merujuk pada pekerja yang memiliki peran ganda, yakni sebagai produsen dan juga penyalur produk atau pemasar. Meskipun demikian, pelaksanaan sistem pengupahan untuk pekerja dalam kategori ini sering kali menghadapi sejumlah problematika, yang berhubungan dengan upah yang tidak memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL) dan tidak sesuai dengan regulasi yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai masalah yang dihadapi oleh pekerja pada *home industry*, khususnya yang berperan sebagai *middle person*, terkait dengan sistem pengupahan yang ada.

## METODE

Penelitian hukum merupakan suatu mode atau proses guna menemukan tatanan aturan serta hukum, prinsip serta pandangan hukum ataupun suatu doktrin hukum yang berguna untuk menjawab dan menyelesaikan suatu masalah hukum (Marzuki, 2001) yang sedang dihadapi berdasarkan permasalahan yang akan diteliti. (Dr., Pro. H. Zainuddin Ali, 2009) Penelitian hukum merupakan suatu penelitian yang bersifat Normatif, tetapi tidak hanya meneliti terkait Hukum Positivis saja. Dalam hal ini, penelitian hukum berupaya untuk mencari dan mendapatkan suatu kebenaran koherensi. Jenis Penelitian yang dipakai ialah Penelitian Yuridis Normatif, yang berpegangan dengan norma, aturan serta asas-asas hukum dalam suatu peraturan hukum positif atau perundang-undangan. Penelitian Hukum Normatif memakai suatu data sekunder, yang mana penyusunan rencana atau kerangka penelitian teoritis bersifat tentative dan dapat ditinggalkan. (Soerjono Soekanto, 1984) Sumber data pendukung/data lapangan berasal dari hasil observasi pelaku usaha dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara guna menggali informasi dari informan sebagai kunci dan jawaban dari permasalahan dalam hal ini pelaku usaha dan pekerja pada *Home Industry*. Penelitian dilakukan pada *Home Industry* pembuatan makanan beku cepat saji yang berlokasi di Kota Depok, Jawa Barat, yang selanjutnya disebut dengan *Home Industry* HPM.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) **Problematika Dalam Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja Pada *Home Industry* Kategori *Middle Person***

*Middle person* dalam konteks ini mengacu pada pekerja yang berperan sebagai penghubung atau perantara antara pihak pengusaha dan pekerja lainnya dalam rantai produksi *home industry*. Peran mereka bisa berupa koordinator, distributor, atau pemasok

bahan baku bagi pekerja rumahan lainnya. Mereka juga mungkin bertanggung jawab untuk mengorganisir pekerjaan, mengawasi kualitas produksi, dan mendistribusikan produk akhir kepada konsumen atau pihak yang lebih besar. Namun, secara hukum pekerja dalam industri rumahan sering kali berada dalam posisi yang terinformalisasi dan tidak jelas. (Utami & Amrina, 2019) *Home Industry* HPM merupakan pelaku usaha di Kota Depok, Jawa Barat yang bergerak dibidang pembuatan makanan beku cepat saji atau yang biasa dikenal dengan *frozen food*. Kegiatan produksi dilakukan pada suatu tempat yang ditentukan oleh perusahaan dengan mempekerjakan masyarakat sekitar dengan tujuan guna menerapkan konsep *Corporate Social Responsibility* (CSR) serta menciptakan lapangan kerja di wilayah sekitar. Berangkat dari ide segar untuk meningkatkan margin dan laba perusahaan dengan memproduksi produknya sendiri dengan mempekerjakan masyarakat sekitar, ternyata tidak dipungkiri bahwa *Home Industry* HPM kerap terlibat problematika dalam pelaksanaan system pengupahan pekerja yang tidak berkeadilan.

Berdasarkan penelitian lapangan adapun problematika yang marak terjadi dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja *Home Industry* HPM ialah pemberian upah yang tidak adil atau tidak terjamin merupakan masalah utama yang sering dihadapi para pekerja. Di sektor ini, hubungan kerja bersifat informal, tanpa perjanjian tertulis yang jelas, dan tidak terdaftar dalam sistem ketenagakerjaan formal. Akibatnya, pekerja seringkali tidak menerima upah yang memenuhi standar minimum, dan pembayaran yang mereka terima dapat sangat bervariasi tergantung pada kinerja pekerjaan, hasil pekerjaan, dan bahkan kelalaian pemberi kerja. Selain itu, *Home Industry* HPM ini juga memiliki peran sebagai *Middle Person*, yakni sebagai penghubung antar pelaku usaha rumahan untuk melakukan kolaborasi, seperti pengadaan bahan baku dan kegiatan produksi dalam jumlah yang besar. Dalam hal ini para pekerja mempunyai peran penting dalam memperluas jangkauan padar, mempermudah akses produk dan menghubungkan produsen dengan konsumen dan/atau pihak lainnya.

Pengupahan pekerja merupakan suatu pemberian imbalan berupa uang kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya. (Fitria Puspita Rachmandita, n.d.) Dalam pengupahan, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Upah harus dibayarkan sesuai dengan kesepakatan dalam suatu perjanjian kerja dan tidak boleh lebih rendah dari regulasi yang berlaku.
- b. Pelaku usaha tidak boleh membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang setiap tahunnya telah ditetapkan.
- c. Upah harus dibayarkan tepat waktu.
- d. Setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan. Adapun sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia ialah, sistem upah satuan waktu, sistem upah borongan, sistem upah satuan hasil, sistem upah bonus, sistem upah skala, sistem upah bagi hasil (profit sharing).
- e. Pekerja berhak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. (Darat et al., 2017)

Peran *Middle Person* dalam konteks pekerja *home industry* seringkali merupakan peran ganda yang dilakukan oleh pekerja tersebut. Artinya, pekerja ini tidak hanya menjalankan satu fungsi saja, melainkan beberapa fungsi sekaligus yang menghubungkan berbagai pihak dalam rantai produksi atau distribusi. Sehingga, mereka bisa memperoleh pengupahan dari dua peran yang mereka lakukan, yang membantu mencukupi kebutuhan hidup mereka. Dengan kedua sumber penghasilan ini, pekerja *home industry* dapat mencukupi kebutuhan hidup mereka, meskipun sering kali penghasilan yang diterima sangat bergantung pada tingkat permintaan pasar, volume produksi, dan efisiensi dalam menjalankan kedua peran tersebut. Namun, penting untuk diketahui bahwa pengupahan

ini sering kali tidak tetap atau tidak sebesar penghasilan yang diterima oleh pekerja di sektor industri formal, sehingga pekerja *home industry* perlu mengelola kedua peran mereka dengan bijak untuk memastikan bahwa kedua sisi usaha tersebut berjalan efektif dan memberikan keuntungan yang cukup.

Sebagai pemberi kerja wajib memberikan upah yang cukup dan layak kepada pekerja hanya dengan menjalankan satu peran. Konsep pemberian upah yang adil dan layak adalah hak pekerja, dan ini seharusnya tidak bergantung pada seberapa banyak peran yang mereka jalankan. Jika pekerja harus menjalankan dua peran untuk mendapatkan upah yang layak, artinya mereka seharusnya mendapatkan upah yang setara dengan dua pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, berdasarkan regulasi yang berlaku Perusahaan yang tidak terdaftar sebagai UMKM tetap harus mematuhi regulasi yang ada sesuai dengan ukuran dan jenis usahanya. Tidak ada pengecualian terkait kewajiban dasar seperti peraturan ketenagakerjaan, pajak, dan keselamatan kerja hanya karena status perusahaan tersebut. Pemberian perlindungan kepada pekerja, serta pemenuhan kewajiban lainnya, adalah aspek fundamental yang harus dijalankan oleh semua perusahaan tanpa kecuali.

Dalam penelitian ini pemberi kerja tidak dapat menunaikan regulasi dalam pelaksanaan sistem pengupahan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi para pekerja dikarenakan: 1) Permasalahan pendapatan yang fluktuatif atau *cash flow* yang tidak stabil dalam hal ini pemberi kerja memiliki pendapatan yang cukup namun terdapat kendala dalam pengelolaan *cash flow*, proyeksi pendapatan, dan perencanaan anggaran yang realistis, 2) Penjualan hasil produksi yang dijual dengan harga rendah sehingga menghasilkan margin keuntungan yang tidak tipis, 3) kurang maksimalnya *product knowledge* yang dimiliki para pekerja sehingga produk kurang bisa bersaing dipasaran, 4) permasalahan akses modal sehingga mengalami penyumbatan dalam melaksanakan pekerjaan seperti *marketing strategic*. Maka dapat disimpulkan pemberi kerja yang tidak dapat menunaikan regulasi dalam pelaksanaan sistem pengupahan yang layak bagi pekerja sering kali menghadapi keterbatasan keuangan, kurangnya pemahaman tentang regulasi, masalah administrasi, dan tekanan eksternal seperti krisis ekonomi.

Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu menerapkan sistem pengelolaan keuangan yang baik, mendapatkan edukasi mengenai regulasi ketenagakerjaan, dan memastikan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan memenuhi standar kebutuhan hidup pekerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pekerja *home industry* juga seringkali terpaksa mencari pekerjaan tambahan sebagai *middle person* untuk memperoleh upah yang layak dan memenuhi kebutuhan hidup mereka. Faktor-faktor seperti ketidakpastian pendapatan, upah yang tidak mencukupi, beban kerja yang berlebihan, kurangnya jaminan sosial, dan persaingan yang ketat mendorong mereka untuk mencari sumber pendapatan tambahan. Dengan bekerja ganda atau menjalankan usaha sampingan, pekerja berharap dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan memenuhi kebutuhan dasar yang lebih baik bagi diri mereka dan keluarga.

## 2) Penerapan Ideal Pelaksanaan Pengupahan Dan Pemenuhan Pekerja *Home Industry* Dengan Kategori *Middle Person*" Dalam Konsep Rumah Produksi Suatu Perusahaan

Kedudukan hukum *Home Industry* kategori *Middle Person* ini menuai topik yang sangat penting dalam ruang lingkup hubungan ketenagakerjaan belakangan ini. Istilah *Middle Person* dalam konteks pekerja pada *home industry* ialah merujuk kepada pekerja yang mempunyai peran sebagai perantara ataupun penghubung antara pengusaha dan pekerja lain dalam suatu industri, dan juga terkadang berperan atau terlibat langsung dalam proses produksi serta memainkan peran penting dalam hubungan distribusi dan koordinasi antara berbagai pihak dalam suatu rantai pasokan *home industry*. Secara hukum, pekerja pada *home industry* seringkali berada dalam posisi yang terinformalisasi dan keabu-abuan.

Pekerja Home Industry dengan Kategori Middle Person ini seringkali tidak memiliki kontrak kerja yang jelas. Pekerja Home Industry dengan Kategori Middle Person memang tidak memiliki payung hukum yang secara spesifik mengatur status, hak dan kewajibannya di Indonesia.

Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian tentang upah yaitu hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah atau gaji yang diberikan kepada seorang tenaga kerja merupakan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Pengupahan merupakan salah satu factor yang paling sensitive karena upah merupakan salah satu faktor pendorong untuk bekerja dan berpengaruh terhadap moral serta disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, pemberi kerja seharusnya dapat memberikan upah yang layak guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya.

Sejatinya selaku pemberi usaha wajib memberikan upah untuk memenuhi Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaannya. Konsep pemberian upah yang layak merupakan suatu kesatuan yang melekat antara upah dan jaminan sosial, dalam hal ini pelaku usaha harus mempertimbangkan kebutuhan pekerja dan tingkat produktivitasnya dalam menentukan dan memberikan upah kepada pekerja. Pasal 3 Konvensi ILO No. 131 Tahun 1970 tentang penetapan upah minimum, menyatakan bahwa dalam penetapan upah minimum harus memperhatikan unsur kebutuhan pekerja dan keluarganya, biaya hidup dan standar hidup relatif kelompok sosial. Semua unsur harus dipenuhi guna mencapai dan mempertahankan tingkat lapangan kerja yang tinggi.

Namun pada prakteknya pemberian upah layak tidak teraplikasikan dengan baik, yang berujung tetap tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja dan jauh dari biaya riil yang dikeluarkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada saat pekerja dihadapkan dengan keadaan tersebut, mereka tidak mempunyai opsi lain terlebih lagi untuk melakukan tawar-menawar dengan pemberi kerja kecuali senantiasa melakukan pekerjaan yang dikerjakannya. Seharusnya, dalam proteksi hukum preventif ini, pekerja memiliki peluang untuk melakukan tawar-menawar atau mengajukan keberatan atas penawaran atau pemberian upah saat sebelum adanya keputusan akhir. Mengingat karena kondisi pemberi kerja yang tidak mampu memberikan upah yang layak, maka pekerja melakukan pekerjaan lain yang bersifat tambahan untuk mendapatkan upah layak.

Pemberian upah layak kepada pekerja merupakan tanggung jawab penuh dari pemberi kerja. Seharusnya, hanya dengan melakukan satu pekerjaan, pekerja harus sudah bisa mendapatkan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Mengingat karena pemberi kerja tidak mampu memberikan upah layak sesuai dengan regulasi karena keterbatasan modal dan permasalahan teknis lainnya maka dalam permasalahan ini perlu adanya pendekatan yang mengintegrasikan regulasi, pendampingan bisnis dan kolaborasi. Pada dasarnya negara sudah menetapkan pemberian Upah Minimum bagi seluruh lini bisnis dan hubungan kerja. Namun jika pemberi kerja tidak mampu memenuhi kewajibannya, mereka tetap harus mencari segala solusi untuk melakukan penyesuaian system pengupahan yang lebih realistis dan transparan.

Adapun cara yang dapat ditempuh ialah dengan memberlakukan sistem pengupahan alternatif untuk dapat memenuhi kebutuhan pekerja. Dalam hal ini pemberi kerja tidak mampu memberikan upah tetap yang layak, maka pemberi kerja dapat tambahkan sistem pengupahan yang berbasis hasil. Pekerja pada *home industry* ini berperan sebagai *middle person* yang mana dalam tambahkan sistem pengupahan ini, pekerja mendapatkan upah tambahan atau bonus apabila dapat memenuhi target tertentu yang diberikan oleh pemberi kerja. Sistem ini harus dikonsepskan dan dilaksanakan secara jelas, transparan dan tidak memberatkan pekerja. Penetapan *minimum threshold* dapat diberlakukan dengan merajuk pada batas minimum gaji yang diterima atau garis bawah upah minimum yang tetap diterima oleh pekerja apabila tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, pemberian kompensasi tambahan seperti memberlakukan uang transport dan makan atau penyediaan sistem reimbursement jaminan kesehatan bagi pekerja.

Melakukan kolaborasi antar sesama pemberi kerja domestik atau internasional adalah salah satu cara untuk membangun koneksi dan membuka jalur akses modal yang dapat dilakukan oleh pemberi kerja, hal ini sudah dilakukan oleh negara Thailand dan Vietnam. Strategi yang dipakai oleh Pemerintah Thailand ini dengan melakukan investasi yang bersifat fundasi di Vietnam dalam bidang industri, pertanian, pengolahan bahan makanan dan jasa. Seperti yang kita ketahui bahwa Thailand dan Vietnam sangat mengandalkan sistem pasar ekspor terutama produk kerajinan tangan, pakaian dan makanan yang seringkali memiliki nilai budaya di dalamnya. Melihat produk yang dihasilkan oleh Home Industry HPM ialah produk yang sifatnya fundamental dan menjadi kebutuhan pokok (makanan) dalam kehidupan, hal ini mempunyai peluang besar untuk menggandeng banyaknya instansi dan pihak lainnya untuk melakukan kolaborasi. Strategi pemasaran dan penjualan juga dapat dilakukan melalui berbagai platform e-commerce dan media sosial yang sedang berkembang pesat pada masa ini. Dengan meluaskan sayap pemasaran, home industry akan mempunyai peluang lebih besar untuk meningkatkan penjualan.

Masalah pengupahan yang tidak sesuai regulasi di sektor *home industry* kategori *middle person* adalah persoalan yang perlu ditangani dengan pendekatan yang holistik. Pemberi kerja memiliki tanggung jawab utama untuk mematuhi regulasi pengupahan dan memberikan jaminan sosial kepada pekerja, meskipun dalam kondisi keterbatasan modal dan pemasaran. Solusi bisa berupa pendampingan bisnis, strategi pemasaran yang lebih baik, dan akses modal untuk meningkatkan produktivitas dan pemasaran produk. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pelatihan keterampilan kepada pekerja agar mereka memiliki peluang untuk menambah pendapatan melalui usaha sampingan atau kewirausahaan. Pekerja juga bisa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan terkait kesejahteraan mereka, melalui negosiasi terbuka dengan pemberi kerja, sehingga tercipta win-win solution yang menguntungkan kedua belah pihak.

## KESIMPULAN

Pekerja pada *home industry* dengan peran sebagai *middle person* sering kali menghadapi ketidakpastian pengupahan yang tidak adil, baik karena fluktuasi pendapatan, pengelolaan cash flow yang buruk, maupun kurangnya pemahaman terhadap regulasi ketenagakerjaan, sehingga mereka terpaksa mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Oleh karena itu, pemberi kerja harus menerapkan sistem pengupahan yang transparan, adil, dan sesuai dengan ketentuan hukum, serta melakukan perbaikan dalam pengelolaan keuangan dan pemahaman regulasi agar pekerja dapat memperoleh upah yang cukup untuk hidup dan memenuhi kewajiban sosialnya. Penerapan sistem pengupahan yang adil dan transparan untuk pekerja pada *home industry* kategori *middle person* memerlukan pendekatan yang mengintegrasikan regulasi ketenagakerjaan, pendampingan bisnis, akses modal, serta kolaborasi antar pemberi kerja dan pihak-pihak

terkait, dengan menekankan pada pemberian upah layak yang sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan memastikan jaminan sosial, agar tercipta kesejahteraan bagi pekerja, serta keberlanjutan dan produktivitas industri yang lebih baik.

## REFERENSI

- Darat, M., Luar Kota, J., & Jambi, K. (2017). *PENGATURAN UPAH BERDASARKAN ATAS PRINSIP KEADILAN* (Vol. 29, Issue 1). <http://www.jurnalasia.com/ragam/pp-soal-upah-terbit->
- Dewayanti, Ratih., & Chotim, E. Ermawati. (2004). *Marjinalisasi dan eksploitasi perempuan usaha mikro di perdesaan Jawa*. Akatiga, Pusat Analisa Sosial ; Asosiasi Pendamping Perempuan Usaha Kecil.
- Dr., Pro. H. Zainuddin Ali, M. A. (2009). *Metode Penelitian Hukum* (L. Wulandari, Ed.; 1st ed.). Sinar Grafika.
- Ishak, O. K., & Sy, M. E. (n.d.). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGANGGURAN DAN INFLIKASINYATERHADAP INDEK PEMBANGUNAN DI INDONESIA*.
- Kahfi, A. (2016). *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA*. In *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ashabul Kahfi Jurisprudentie |* (Vol. 3). *Kepemimpinan-Transformasional-Kepuasan-Kerja-dan-Komitmen-Organisasi*. (n.d.).
- Lamijan. (2020). *PERLINDUNGAN HUKUM DAN PEMBERDAYAAN BURUH DALAM MEMPEROLEH HAK KEHIDUPAN YANG LAYAK*. *J-PeHI: Jurnal Penelitian Hukum Indonesia*, 01(02), 2.
- Lukiastuti, F., Pujiastuti, Y., Yuliana, R., & Djou, G. (n.d.). *MANAJEMEN KINERJA OPERASIONAL*. [www.pustakaaksara.co.id](http://www.pustakaaksara.co.id)
- Marzuki, P. M. (2001). *Penelitian Hukum*. *Yuridika*, 16(2), 103.
- Oleh. (n.d.). *UPAH DALAM PERSPEKTIF ETIKA BISNIS ISLAM (STUDI KASUS PENGRAJIN BISNIS KESET PENJARA, DI DESA SELOREJO, KECAMATAN BATANGHARI, KABUPATEN LAMPUNG TIMUR)*.
- PEMBAHARUAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM SISTEM PENGUPAHAN BERDASARKAN PRESTASI PEKERJA: SEBUAH KONKRETISASI DARI RADBRUCH FORMULA REFORMULATION OF LABOR LAW IN THE WAGE SYSTEM BASED ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A CONCRETIZATION OF THE RADBRUCH FORMULA* Fitria Puspita Rachmandita. (n.d.). <https://jhlrg.rewangrencang.com/>
- Penelitian Pemetaan Pekerja Rumahan di Sumatera Utara, H., Barat, J., Tengah, J., & Timur dan Banten, J. (n.d.). *Pekerja Rumahan di Indonesia*.
- Pratama Herry Herlambang. (2016). *IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP POLA HUBUNGAN HUKUM ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN BERBASIS OUTSOURCING GUNA MENCAPAI POLA IDEAL HUBUNGAN KERJA DI PT. SUKSESINDO*. *Law Reform*, 8, 58–77.
- Soerjono Soekanto. (1984). *Pengantar Penelitian Hukum*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Utami, T. R., & Amrina, N. (2019). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumahan Yang Bekerja Secara Putting Out System Melalui Optimalisasi Peran Badan Usaha Milik Desa 1*. In *Online Administrative Law & Governance Journal* (Vol. 2, Issue 2).