

# Perlindungan Hukum terhadap Pemenuhan Hak Normatif Pekerja pada Usaha Mikro di Kawasan Pajak Usu dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

<sup>1</sup>Putri Ananda, <sup>2</sup>Vedora Aurelia, <sup>3</sup>Cut Kania Salsabila, <sup>4</sup>Agusmidah, <sup>5</sup>Nita Nilan Sry Rezki Pulungan

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Sumatera Utara, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup>[pa6320866@gmail.com](mailto:pa6320866@gmail.com), <sup>2</sup>[vedoraarelia09@gmail.com](mailto:vedoraarelia09@gmail.com), <sup>3</sup>[cutkantiasalsabila@gmail.com](mailto:cutkantiasalsabila@gmail.com),  
<sup>4</sup>[agusmidah@usu.ac.id](mailto:agusmidah@usu.ac.id), <sup>5</sup>[nita.pulungan@gmail.com](mailto:nita.pulungan@gmail.com)

## Article History

Submission : 05-06-2026  
Received : 20-07-2026  
Revised : 31-07-2026  
Accepted : 02-08-2026

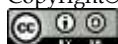
## Abstract

*This study aims to analyze the implementation of the fulfillment of workers' normative rights in micro-enterprises in the USU Tax area and its compliance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The normative rights that are the focus of this study include the components of wages, working hours, leave rights, and Occupational Safety and Health (K3). The research method used is empirical juridical with a structured questionnaire instrument distributed to micro-enterprise workers in the area. The results of the field research indicate that the implementation of workers' normative rights is still dominated by informal employment relationships based on the principle of kinship. From an economic and rest rights perspective, the components of basic wages, overtime pay, and leave rights are considered subjectively satisfactory. However, worrying findings emerged in the working hours component, where exploitation of working duration still occurs massively, reaching 10, 12, and even 24 hours per day. This excessive workload is directly proven to disrupt the physical health of the majority of workers. Dogmatically, legal protection for the normative rights of micro-enterprise workers in the USU Tax area is not in accordance with Law No. 13 of 2003, specifically Articles 77 and 86. This discrepancy is triggered by weak state oversight, the dominance of oral agreements, and limited capital for entrepreneurs.*

**Keywords:** Legal Protection, Micro Enterprises, Normative Worker Rights, USU Tax

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan pemenuhan hak normatif pekerja pada usaha mikro di kawasan Pajak USU serta kesesuaiannya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak normatif yang menjadi fokus penelitian meliputi komponen upah, jam kerja, hak cuti, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dengan instrumen kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada para pekerja usaha mikro di kawasan tersebut. Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan hak normatif pekerja masih didominasi oleh pola hubungan kerja informal berbasis asas kekeluargaan. Dari segi ekonomi dan hak istirahat, komponen upah dasar, uang lembur, serta hak cuti dinilai sudah memuaskan secara subjektif. Namun, temuan mengkhawatirkan muncul pada komponen jam kerja, di mana eksploitasi durasi kerja masih masif terjadi hingga mencapai 10, 12, bahkan 24 jam per hari. Beban kerja yang berlebihan ini secara langsung terbukti mengganggu kondisi kesehatan fisik mayoritas pekerja. secara dogmatis, perlindungan hukum terhadap hak normatif pekerja usaha mikro di Pajak USU belum sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 77 dan Pasal 86.



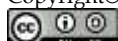
Ketidaksesuaian ini dipicu oleh lemahnya pengawasan negara, dominasi perjanjian lisan, dan keterbatasan modal pengusaha.

**Kata Kunci:** Hak Normatif Pekerja, Pajak USU, Perlindungan Hukum, Usaha Mikro

## Pendahuluan

Pembangunan ekonomi nasional tidak dapat dilepaskan dari peran aktif sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Di Indonesia, usaha mikro bertindak sebagai katup penyelamat ekonomi harian yang mampu menyerap arus tenaga kerja lokal dalam jumlah besar. Karakteristik utama sektor ini terletak pada fleksibilitasnya yang tinggi, modal operasional yang relatif kecil, serta proses adaptasi yang cepat terhadap dinamika pasar. Sektor usaha mikro biasanya tumbuh subur di wilayah-wilayah dengan perputaran uang harian yang tinggi, salah satunya adalah kawasan sekitar institusi pendidikan tinggi. Di Kota Medan, kawasan sekitar Universitas Sumatera Utara (USU), khususnya wilayah yang dikenal sebagai "Pajak USU" (Pajus), merupakan episentrum bisnis mikro yang sangat padat. Berbagai jenis usaha, mulai dari gerai makanan, jasa fotokopi, konveksi, hingga toko ritel atribut mahasiswa, beroperasi setiap hari untuk memenuhi kebutuhan ribuan mahasiswa. Namun, di balik kontribusi ekonominya yang masif, sektor usaha mikro di kawasan Pajak USU menyimpan persoalan hukum sosiologis yang fundamental terkait dengan tata kelola hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak normatif pekerjaannya. (Kennedy, 2024)

Secara filosofis, hubungan kerja menempatkan pengusaha (*employer*) dan pekerja (*employee*) dalam posisi yang secara sosiologis tidak seimbang (*asymmetrical relationship*). Pengusaha memiliki kekuatan kapital, sedangkan pekerja hanya memiliki tenaga kerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam pengertian hubungan kerja terkandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut majikan/pimpinan/pengusaha. (Agusmidah, 2010) Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai kewajiban pengusaha untuk memberikan hak dan perlakuan yang setara kepada pekerja atau buruh tanpa membedakan latar belakang mereka seperti jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik. (Husni, 2013) Perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya diwujudkan melalui pemenuhan kesejahteraan, tetapi juga melalui upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja. Hal tersebut menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan kesehatan pekerja dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. (Asyhadi, 2014). Oleh karena itu, prinsip hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang bersifat melindungi (*protective law*) melalui instrumen hak-hak normatif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13/2003) merupakan implementasi nyata dari amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak normatif merupakan standar minimum perlindungan yang ditetapkan oleh negara dan bersifat memaksa (*dwingend recht*), yang mencakup aturan mengenai batas maksimal waktu kerja, hak atas upah minimum, kompensasi kerja lembur, hak atas istirahat dan cuti, serta hak perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Usaha mikro di kawasan Pajak USU umumnya memiliki karakteristik berupa modal usaha yang relatif kecil, jumlah pekerja yang terbatas, serta sistem pengelolaan usaha yang masih sederhana. Berbagai jenis usaha tumbuh dan berkembang di kawasan ini, mulai dari usaha kuliner, jasa fotokopi, konter pulsa, toko pakaian dan atribut mahasiswa, hingga usaha konveksi dan percetakan yang beroperasi untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa dan masyarakat sekitar. Dalam menjalankan usahanya, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja pada sektor usaha mikro di Pajak USU sebagian besar masih dilakukan secara informal melalui kesepakatan lisan yang dilandasi asas kekeluargaan



dan kepercayaan antara kedua belah pihak. Realitas empiris yang terjadi di kawasan Pajak USU menunjukkan jurang pemisah yang lebar antara *law in books* (hukum sebagaimana tertulis) dan *law in action* (hukum dalam kenyataan sosial). Keterbatasan perputaran modal pengusaha mikro, tingginya kompetisi, serta tidak adanya kehadiran negara melalui pengawas ketenagakerjaan, menyebabkan pemenuhan hak normatif pekerja kerap dikesampingkan atau dinegosiasikan secara informal atas nama asas kekeluargaan yang rawan mengaburkan eksploitasi hak pekerja

## Metode Penelitian

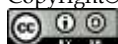
Penelitian hukum ini menggunakan metode yuridis empiris (sosio-legal). Pendekatan yuridis digunakan untuk menelaah norma-norma hukum positif dalam UU No. 13/2003 beserta peraturan pelaksanaannya, sedangkan pendekatan empiris diaplikasikan untuk mengamati jalannya penerapan norma tersebut di masyarakat melalui data lapangan. Pengumpulan data primer dilakukan melalui instrumen kuesioner terstruktur kepada para pekerja usaha mikro di kawasan Pajak USU selaku subjek penelitian utama. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, literatur hukum ketenagakerjaan, dan peraturan perundang-undangan. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling yang dikombinasikan dengan accidental sampling. Data kuantitatif dari kuesioner ditabulasi secara sistematis ke dalam tabel, kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif guna menjawab dua pokok rumusan masalah penelitian

## Hasil dan Pembahasan

### Pelaksanaan Hak Normatif Pekerja (Upah, Jam Kerja, Cuti, dan Keselamatan Kerja) pada Usaha Mikro di Kawasan Pajak USU

Sub-bab ini memetakan secara deskriptif dan komprehensif mengenai realitas pelaksanaan hak normatif pekerja di lapangan berdasarkan temuan data kuesioner yang telah dihimpun. Berdasarkan penelusuran data primer terhadap sepuluh responden aktif yang bekerja di kawasan tersebut, indikator pengupahan menunjukkan dinamika yang cukup menarik di mana terdapat tingkat kepuasan subjektif yang sangat tinggi di kalangan pekerja mikro Pajak USU. Seluruh responden aktif tanpa terkecuali memberikan konfirmasi tertulis bahwa upah yang mereka terima dari pemilik usaha mikro telah berada pada kategori yang sesuai. Penyebutan kata sesuai di dalam konteks hubungan kerja non-formal ini merefleksikan eksistensi sebuah kesepakatan pemenuhan nominal materiil yang dirasa rasional serta dapat diterima secara sadar oleh para pekerja untuk menopang kebutuhan hidup harian mereka maupun kebutuhan domestik keluarga. Hal ini juga memperlihatkan bahwa penilaian kelayakan upah oleh pekerja tidak selalu bersandar pada parameter legal formal eksternal seperti Upah Minimum Kota (UMK), melainkan lebih didasarkan pada penalaran proporsionalitas atas skala kapasitas ekonomi dan perputaran modal unit usaha kecil tempat mereka mengabdikan sehari-hari. (Neltje Saly, 2023)

Dalam praktiknya, sistem pembayaran upah pada usaha mikro di kawasan Pajak USU dilakukan secara beragam sesuai kesepakatan anatara pekerja dan pemilik usaha, baik dalam bentuk harian, mingguan, maupun bulanan. Berdasarkan penelitian, para pekerja menilai bahwa upah yang diberikan sudah sesuai dengan kesepakatan kerja yang berlaku di tempat usaha masing-masing. Meskipun demikian, secara normatif masih ditemukan kemungkinan pemberian upah yang berada di bawah standar Upah Minimum Kota (UMK). Kondisi tersebut umumnya dipengaruhi oleh karakteristik usaha mikro yang memiliki keterbatasan modal, kapasitas ekonomi usaha yang kecil, serta perputaran keuntungan yang tidak stabil.



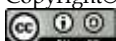
Secara yuridis, pengaturan mengenai pengupahan diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menegaskan hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak dan pasal 90 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur terkait larangan pembayaran upah di bawah upah minimum. Namun, terhadap usaha mikro dan usaha kecil, ketentuan hukum juga mempertimbangkan kemampuan ekonomi pelaku usaha sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Sejalan dengan pengupahan dasar tersebut, realitas pelaksanaan pemberian kompensasi atas kelebihan waktu kerja atau uang lembur juga diakui telah berjalan dengan sangat akomodatif oleh seluruh pekerja di kawasan Pajak USU. Ketika operasional gerai dagang atau toko memanjang melewati batas waktu operasional normal, ataupun ketika terdapat akumulasi beban kerja tambahan di luar komitmen tertulis maupun lisan yang disepakati di awal, para pemilik usaha mikro langsung memberikan tambahan insentif berupa uang lembur. Fenomena lapangan ini mengindikasikan bahwa secara sosiologis, dimensi materiil finansial di dalam ekosistem hubungan kerja informal di Pajak USU memiliki tensi konflik industrial yang sangat rendah. Ketiadaan gejolak ini disebabkan oleh adanya kesadaran moral dari pemilik usaha yang langsung menyerahkan hak-hak ekonomi mendasar para pekerjanya secara tunai dan fleksibel tanpa melalui proses birokrasi yang rumit, sehingga menciptakan rasa saling percaya yang kuat di antara kedua belah pihak.

Namun demikian, apabila pola pengupahan dasar dan pemberian kompensasi lembur pada usaha mikro di kawasan Pajak USU cenderung menunjukkan tingkat pemenuhan yang cukup baik, maka pelaksanaan jam kerja harian para pekerja justru memperlihatkan kondisi yang berbanding terbalik. Data penelitian menunjukkan adanya variasi durasi kerja yang cukup lebar, mulai dari jam kerja yang masih berada dalam batas normal hingga jam kerja yang tergolong sangat panjang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengaturan waktu kerja pada usaha mikro di kawasan Pajak USU belum memiliki standar yang seragam dan masih sangat dipengaruhi oleh kebutuhan operasional masing-masing usaha.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuisioner, pelaksanaan jam kerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori. Kategori pertama merupakan kelompok jam kerja normal yang dijalani oleh 1 responden (10%) dengan durasi kerja selama tujuh jam per hari. Kategori ini menunjukkan bahwa adanya usaha yang telah menerapkan durasi kerja yang relatif sesuai dengan ketentuan waktu kerja pada umumnya. Kelompok pekerja pada kategori ini umumnya diserap oleh unit usaha atau gerai spesifik yang memiliki waktu operasional harian terbatas atau telah menerapkan sistem pembagian kerja (shifting) pendek guna mengantisipasi jam-jam padat kunjungan konsumen. (Aisah, 2025) Kategori kedua merupakan kelompok jam kerja panjang yang menjadi pola kerja paling dominan, yakni sebanyak 8 responden (80%) yang bekerja selama 10 hingga 12 jam dalam sehari. Dominasi kelompok ini menunjukkan bahwa sebagian besar usaha mikro di kawasan Pajak USU masih mengandalkan durasi kerja yang panjang untuk mendukung kegiatan operasional usaha yang berlangsung sejak pagi hari hingga malam hari. Sementara itu, kategori ketiga merupakan kelompok jam kerja ekstrem yang dialami oleh 1 responden (10%) dengan durasi kerja mencapai 24 jam per hari. Durasi kerja tersebut menunjukkan adanya pola kerja siaga penuh yang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental bagi pekerja.

Di sisi lain, pelaksanaan hak istirahat dan cuti menunjukkan kondisi yang relatif baik. Seluruh responden (100%) menyatakan memperoleh hak cuti atau izin meninggalkan pekerjaan ketika menghadapi kondisi tertentu, seperti sakit, urusan keluarga, maupun keperluan mendesak lainnya. Dalam praktiknya, pemberian hak cuti pada usaha mikro di kawasan Pajak USU umumnya tidak dilakukan melalui mekanisme administratif yang



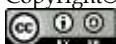
formal, melainkan melalui kesepakatan langsung antara pekerja dan pemilik usaha. Hubungan kerja yang didasarkan pada kepercayaan dan kedekatan personal memungkinkan adanya fleksibilitas dalam pemberian izin tanpa menimbulkan konflik antara kedua belah pihak.

Terakhir, pelaksanaan aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menunjukkan temuan yang cukup menarik. Seluruh responden (100%) menyatakan bahwa pemilik usaha telah memberikan perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja selama mereka menjalankan pekerjaan. Perhatian tersebut diwujudkan melalui penyediaan lingkungan kerja yang dianggap aman serta adanya kepedulian dari pemilik usaha terhadap kondisi pekerja. Akan tetapi, temuan lain menunjukkan bahwa sebanyak 50% responden mengaku mengalami gangguan kesehatan akibat pekerjaan yang dijalani. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara persepsi pekerja mengenai perhatian terhadap K3 dengan kondisi kesehatan yang mereka alami secara nyata di lapangan. Gangguan kesehatan tersebut umumnya berkaitan dengan kelelahan akibat durasi kerja yang panjang, keluhan pada otot dan persendian, sakit kepala, serta ketidaknyamanan akibat kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dengan demikian, perhatian terhadap aspek K3 belum sepenuhnya diikuti oleh terciptanya kondisi kerja yang mampu menjamin kesehatan pekerja secara optimal.

### **Analisis Kesesuaian Pelaksanaan Hak Normatif Pekerja pada Usaha Mikro di Kawasan Pajak USU dengan Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Sub-bab ini melakukan pengujian yuridis empiris yang mendalam untuk menilai sejauh mana realitas empiris pelaksanaan hak normatif pekerja usaha mikro di kawasan Pajak USU telah sejalan atau justru menyimpang dari standar baku perlindungan hukum yang termaktub di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Konfrontasi antara norma hukum positif (*law in books*) dan kenyataan sosial (*law in action*) diposisikan sebagai pisau analisis utama untuk mengukur efektivitas jaminan perlindungan hak pekerja pada sektor informal-mikro. Kajian pertama diarahkan pada kesesuaian waktu kerja atau jam kerja harian para responden. Secara filosofis, pembatasan waktu kerja diatur oleh negara dengan tujuan luhur untuk melindungi hak biologis, psikologis, dan sosial para pekerja agar tenaga mereka tidak dieksploitasi tanpa batas oleh pemilik modal. Batasan normatif ini ditegaskan secara imperatif di dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mematok ambang batas waktu kerja maksimal sebesar tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk skema enam hari kerja dalam seminggu, atau delapan jam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk skema lima hari kerja dalam seminggu. (Hidayat, 2022).

Berdasarkan pengujian normatif terhadap data kuesioner yang telah dikumpulkan, pelaksanaan jam kerja pada usaha mikro di kawasan Pajak USU menunjukkan bahwa sebagian besar belum sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Data empiris menunjukkan bahwa terdapat pekerja yang bekerja hingga dua belas jam per hari, beberapa pekerja lainnya bekerja selama sepuluh jam per hari, serta terdapat satu pekerja yang bekerja selama dua puluh empat jam sehari. Kondisi tersebut melampaui batas maksimal waktu kerja, yaitu delapan jam per hari untuk sistem enam hari kerja atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di sisi lain, hanya sebagian kecil pekerja yang memiliki durasi kerja sesuai dengan ketentuan hukum. Pelanggaran yang terjadi secara masif dan terstruktur ini membuktikan bahwa hukum ketenagakerjaan nasional

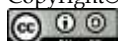


gagal mengintervensi serta menjinakkan determinasi jam operasional pasar. Para pemilik usaha mikro cenderung membebankan durasi buka toko yang panjang secara langsung kepada pekerja tunggal demi efisiensi biaya, tanpa adanya kemauan ataupun kemampuan finansial untuk menerapkan sistem pembagian kerja (shifting) yang proporsional bagi tenaga kerja mereka.

Kajian kedua berfokus pada kesesuaian pemenuhan upah kerja lembur atas kelebihan jam kerja harian tersebut. Ketika seorang pengusaha memutuskan untuk mempekerjakan pekerja melebihi batas waktu standar tujuh atau delapan jam sehari, maka secara yuridis lahir kewajiban mutlak bagi pengusaha untuk membayar kompensasi lembur. Kewajiban normatif ini ditegaskan tanpa celah di dalam Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Meskipun dalam data kuesioner para pekerja di kawasan Pajak USU secara subjektif mengakui bahwa mereka telah menerima tambahan uang lembur, namun apabila ditinjau dari asas kepastian hukum dan keadilan distributif, pemenuhannya dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan hukum positif. Di dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, upah lembur bukanlah sekadar kompensasi sukarela, melainkan hak normatif yang memiliki formula perhitungan matematis yang sangat baku berbasis multiplikasi upah per jam, seperti pemberian pembayaran sebesar satu setengah kali upah sejam pada jam lembur pertama dan membengkak menjadi dua kali upah sejam pada jam-jam lembur berikutnya. (Damisa, 2025)

Sebaliknya, pada sektor usaha mikro di kawasan Pajak USU, para pemilik usaha memberikan uang lembur dengan menerapkan sistem flat rate atau sistem borongan tebak-hitungan yang didasarkan pada asas kepantasan subjektif dan kemampuan dompet pengusaha saat itu. Fleksibilitas informal yang tidak berdasar pada regulasi ini pada satu sisi sangat menguntungkan efisiensi perputaran modal pengusaha mikro, namun pada sisi lain secara nyata telah menggerogoti hak finansial normatif yang seharusnya menjadi hak milik sah para pekerja jika dikalkulasikan menggunakan formula legal yang ditetapkan oleh negara. Kajian ketiga mengevaluasi kesesuaian hak istirahat dan cuti bagi para pekerja di kawasan tersebut. Perlindungan terhadap hak cuti dan istirahat diatur secara ketat dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan setiap pengusaha untuk memberikan waktu istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, serta hak cuti tahunan sekurang-kurangnya dua belas hari kerja bagi karyawannya. Dalam konteks operasional usaha mikro di kawasan Pajak USU, pemenuhan hak cuti ini dapat disimpulkan telah sesuai apabila ditinjau secara sosiologis.

Karakteristik hubungan kerja di kawasan ini didominasi oleh relasi paternalistik dan kedekatan emosional yang kuat antara pemilik usaha dan pekerja, sehingga mampu mengesampingkan hambatan administrasi dan birokrasi korporasi yang kaku. Kelonggaran izin dan toleransi penuh yang diberikan oleh pemilik usaha secara humanis ketika pekerja mengalami sakit, menghadapi musibah kedukaan keluarga, atau harus menyelesaikan urusan domestik darurat terbukti berhasil memenuhi esensi dasar dari perlindungan hak istirahat pekerja tanpa perlu memicu munculnya konflik hubungan industrial di tingkat bawah. Kajian keempat meneliti kesesuaian penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta implikasinya terhadap kondisi fisik pekerja. Perlindungan K3 merupakan bagian integral dari hak asasi pekerja yang wajib dijamin oleh negara untuk memastikan perlindungan atas jiwa, raga, dan kesehatannya selama melakukan aktivitas pekerjaan. Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit dan tegas menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan hasil



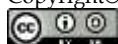
konfrontasi data kuesioner, penyelenggaraan K3 pada lini usaha mikro di kawasan Pajak USU dikategorikan berada pada status tidak sesuai. Di sini ditemukan adanya kontradiksi hukum yang tajam di mana pengusaha secara sepihak diklaim telah memberikan "perhatian" terhadap keselamatan kerja, namun fakta objektif dan medis di lapangan membuktikan bahwa fisik para pekerja menderita gangguan kesehatan yang nyata akibat akumulasi durasi kerja yang berlebihan serta kondisi tata ruang lingkungan kerja yang tidak ergonomis. (Matondang, 2024)

Ketidaksesuaian perlindungan hukum pada sektor ini menjadi semakin parah dan memprihatinkan karena diperkuat oleh fakta lapangan bahwa seluruh pekerja mikro di kawasan Pajak USU berada di luar ekosistem jaminan sosial ketenagakerjaan nasional, seperti BPJS Ketenagakerjaan untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Implikasi hukum dari ketiadaan jaminan sosial ini menyebabkan pemenuhan hak pengobatan dan pemulihan atas gangguan kesehatan kerja sepenuhnya terlempar kembali pada sistem belas kasihan pengusaha atau kerelaan dompet pekerja sendiri, bukan bersandar pada kepastian hukum jaminan sosial yang diwajibkan oleh regulasi negara. Kajian kelima dan terakhir melakukan analisis terhadap bentuk perjanjian kerja yang digunakan sebagai instrumen penguat perlindungan hak normatif. Sebuah hubungan kerja secara yuridis lahir karena adanya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dan pekerja, di mana Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membuka ruang legalitas bahwa perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun secara lisan. Realitas empiris yang terekam di kawasan Pajak USU menunjukkan bahwa hubungan kerja di sana didominasi oleh penggunaan perjanjian lisan dan kesepakatan informal, meskipun terdapat sebagian kecil pekerja yang mengklaim memiliki kejelasan tertulis dalam format yang sangat sederhana. (Chaliva, 2023)

Meskipun secara formal hukum positif mengakui bahwa perjanjian kerja lisan adalah sah demi mengakomodasi fleksibilitas dunia usaha, namun dalam ranah pembuktian hukum ketenagakerjaan dan hukum acara, ketiadaan dokumen kontrak tertulis yang merinci deskripsi kerja secara spesifik, batasan jam kerja yang tegas, serta rincian pemenuhan hak normatif secara otomatis menempatkan posisi pekerja dalam status yang sangat rentan. Ketidadaan kepastian kontrak tertulis ini mereduksi kekuatan pembuktian otentik para pekerja apabila di kemudian hari terjadi perselisihan hubungan industrial yang meruncing, seperti adanya tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa pesangon atau terjadinya penahanan upah secara sepihak oleh pengusaha. Kondisi rentan ini pada akhirnya menutup rapat-rapat akses para pekerja mikro Pajak USU untuk mendapatkan keadilan dan perlindungan hukum formal melalui mekanisme peradilan ketenagakerjaan yang telah disediakan oleh negara.

## Kesimpulan

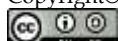
Berdasarkan hasil analisis yuridis empiris yang membagi pembahasan ke dalam dua fokus permasalahan utama, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Pelaksanaan hak normatif pekerja pada usaha mikro di kawasan Pajak USU berjalan secara dualistik dan timpang. Pada satu sisi, pelaksanaan aspek hak upah dasar, uang lembur, dan hak cuti/izin dinilai berjalan baik dan adaptif karena didukung oleh relasi personal kekeluargaan yang fleksibel antara pengusaha dan pekerja. Namun di sisi lain, pelaksanaan komponen jam kerja berjalan sangat buruk karena menerapkan durasi kerja yang eksploitatif (mencapai 10, 12, hingga 24 jam sehari) yang secara linear berdampak buruk terhadap kesehatan fisik mayoritas pekerja di lapangan.



Perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak normatif pekerja usaha mikro di kawasan Pajak USU disimpulkan BELUM SESUAI dengan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketidaksesuaian yang paling fatal dan melanggar hukum terletak pada pelanggaran Pasal 77 mengenai batas maksimal waktu kerja serta Pasal 86 mengenai hak atas kesehatan kerja. Struktur hukum ketenagakerjaan nasional belum mampu menjangkau ekosistem usaha mikro di Pajak USU akibat ketiadaan pengawasan berkala dari Dinas Ketenagakerjaan, dominasi perjanjian kerja lisan yang informal, serta keterbatasan modal pengusaha mikro untuk menerapkan standar regulasi ketenagakerjaan formal. Perlindungan hak pekerja akhirnya tereduksi menjadi sekadar kebijakan moral personal pemilik usaha, bukan kepastian perlindungan hukum yang disediakan oleh negara.

## Daftar Pustaka

- Agusmidah. (2010). *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: USU Press.
- Aisah, S., Saragih, H., Widarto, J., & Subiyakto, A. E. (2025). Perlindungan hukum jaminan sosial pekerja harian lepas pada usaha mikro kecil dan menengah (Studi kasus di CV. Sumber Batu Alam Mandiri). *Almufi Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(2), 232–239. <https://doi.org/10.63821/ash.v2i2.481>
- Asyhadie, Z. (2014). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chaliva, I., & Tarina, D. D. Y. (2023). Penerapan percepatan layanan paten sederhana pada Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal USM Law Review*, 6(3), 1109–1123. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i3.7851>
- Damisa, A., & Hardana, A. (2025). Penerapan hukum bisnis terhadap kegiatan ekonomi di Padang Lawas Utara. *Jurnal Hukum Bisnis*, 14(05), 1–13. <https://doi.org/10.47709/jhb.v14i05.7086>
- Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Sitorus, A. P. M. C., & Utomo, S. (2022). Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan terhadap upah minimum pekerja. *Jurnal USM Law Review*, 5(2), 809–818. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>
- Hidayat, T., Muskibah, M., & Fathni, I. (2022). Pendaftaran merek sebagai bentuk perlindungan hukum pada UMKM. *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, 3(3), 431–447. <https://doi.org/10.22437/zaaken.v3i3.18845>
- Husni, L. (2013). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kennedy, A. (2024). Perlindungan hak upah bagi pekerja dalam lingkup usaha mikro kecil menengah. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 5(2), 1108–1119. <https://doi.org/10.22225/juinhum.5.2.10604.1108-1119>
- Matondang, E. S., Siregar, M., Nasution, M., & Andriati, S. L. (2024). Analisis kebijakan hukum dan implementasi pemulihan ekonomi nasional: Studi pada usaha mikro kecil dan menengah di wilayah Kota Medan. *Locus Journal of Academic Literature Review*, 3(1), 45–64. <https://doi.org/10.56128/ljoalr.v3i1.276>
- Nazmi, D. (2024). Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menurut Perspektif Hak Asasi Manusia. *UNES Law Review*, 6(2), 6918–6928. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2.1576>



- Neltje Saly, J., Yehezkiel, R., Ramania, H., Baramul, C. J. O., Putra, M. R. A., & Ariqah, N. (2023). Peningkatan perlindungan hukum terhadap pelaku usaha mikro kecil dan menengah di Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(20), 342–346. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8416048>
- Pratiwi, A. S., Pujiastuti, E., & Arifin, Z. (2024). Implikasi bentuk perjanjian kerja terhadap perlindungan hukum bagi pekerja pada usaha mikro dan kecil. *Jurnal USM Law Review*, 7(3), 1897–1910. <https://doi.org/10.26623/julr.v7i3.11030>
- Saiful, S., & Putra, A. (2024). Politik Hukum terhadap Perlindungan Hukum UMKM Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. *Bulletin of Community Engagement*, 4(1), 319–327. <https://doi.org/10.51278/bce.v4i1.1269>
- Siagian, L. M., & Halim, S. G. I. . (2025). KEDUDUKAN DAN KEWENANGAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PELAKSANAAN SISTEM OSS-RBA SEBAGAI SINGLE REFERENCE PERIZINAN BERUSAHA BERBASIS RISIKO PASCA BERLAKUNYA PP NOMOR 8 TAHUN 2025. *Judge : Jurnal Hukum*, 6(04), 1312–1320. <https://doi.org/10.54209/judge.v6i04.1820>
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wardani, S., & Widodo, S. (2022). Kebijakan ketenagakerjaan yang tepat bagi perusahaan terhadap pekerja yang di-PHK atau dirumahkan akibat pandemi Covid-19 di Kabupaten Banyumas. *Kosmik Hukum*, 22(1), 40–49. <https://doi.org/10.30595/kosmikhukum.v22i1.12619>

