

Perlindungan Hukum terhadap Pemotongan Upah Pekerja akibat Pelaksanaan Ibadah Salat Jumat

Luthfi Triaflah *, Rimba Supriatna

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum 2025, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

Luthfitriaflah03@gmail.com, rimba@unisba.ac.id

Abstract. Employment relations between employers and workers must be based on the principles of justice, balance of rights and obligations, and respect for human rights. In practice, there are still company policies that potentially violate workers' normative rights, including wage deductions due to the performance of Friday prayers. Such practices raise legal issues as they concern not only workers' economic rights but also constitutional rights to religious freedom. This study aims to analyze wage deduction practices related to Friday prayers and examine legal protection for workers under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. This research employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches. Data were collected through library research on primary, secondary, and tertiary legal materials and analyzed qualitatively. The results indicate that wage deductions due to the performance of Friday prayers contradict labor law provisions and principles of worker protection, entitling workers to both preventive and repressive legal protection.

Keywords: *Legal Protection, Wages, Friday Prayer.*

Abstrak. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja harus dilaksanakan berdasarkan prinsip keadilan, keseimbangan hak dan kewajiban, serta penghormatan terhadap hak asasi manusia. Dalam praktik ketenagakerjaan, masih ditemukan kebijakan perusahaan yang berpotensi melanggar hak normatif pekerja, salah satunya berupa pemotongan upah akibat pelaksanaan ibadah salat Jumat. Praktik tersebut menimbulkan persoalan hukum karena tidak hanya menyangkut hak ekonomi pekerja, tetapi juga berkaitan dengan hak konstitusional atas kebebasan beragama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik pemotongan upah akibat pelaksanaan ibadah salat Jumat serta mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemotongan upah akibat pelaksanaan ibadah salat Jumat bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan prinsip perlindungan hak pekerja, sehingga pekerja berhak memperoleh perlindungan hukum baik secara preventif maupun represif.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Upah Pekerja, Salat Jumat.*

A. Pendahuluan

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja merupakan suatu hubungan hukum yang lahir dari perjanjian kerja dan menimbulkan hak serta kewajiban bagi para pihak. Salah satu hak fundamental pekerja dalam hubungan kerja adalah hak atas upah, yang berfungsi sebagai imbalan atas tenaga dan waktu yang telah dicurahkan oleh pekerja kepada pengusaha. Upah juga memiliki dimensi sosial karena menjadi sarana utama bagi pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak. Oleh karena itu, negara melalui hukum ketenagakerjaan berkewajiban memberikan perlindungan terhadap hak pekerja atas upah agar tidak terjadi tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha.

Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, masih sering ditemukan kebijakan perusahaan yang tidak sejalan dengan prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja. Salah satu bentuk kebijakan tersebut adalah pemotongan upah dengan alasan pelaksanaan ibadah salat Jumat. Salat Jumat merupakan kewajiban agama bagi setiap pekerja Muslim yang pelaksanaannya dilindungi oleh konstitusi. Pasal 28E ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut agamanya. Dengan demikian, pelaksanaan ibadah salat Jumat tidak dapat dipandang sebagai pelanggaran kewajiban kerja, melainkan sebagai hak konstitusional yang harus dihormati oleh pengusaha.

Pemotongan upah akibat pelaksanaan ibadah salat Jumat menimbulkan persoalan hukum yang kompleks karena menyentuh dua aspek penting sekaligus, yaitu aspek ketenagakerjaan dan aspek hak asasi manusia. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, upah merupakan hak normatif pekerja yang tidak dapat dikurangi tanpa dasar hukum yang jelas. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini kemudian dipertegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengatur secara limitatif mengenai kondisi dan mekanisme pemotongan upah. Oleh karena itu, setiap bentuk pemotongan upah yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran hukum.

Selain itu, dari sudut pandang hak asasi manusia, tindakan pemotongan upah karena pelaksanaan ibadah dapat dipandang sebagai bentuk pembatasan tidak langsung terhadap kebebasan beragama. Pengusaha yang memberlakukan kebijakan tersebut secara tidak langsung memaksa pekerja untuk memilih antara menjalankan kewajiban agama atau mempertahankan hak ekonominya. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip negara hukum yang menjunjung tinggi penghormatan terhadap hak asasi manusia dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis praktik pemotongan upah akibat pelaksanaan ibadah salat Jumat yang terjadi pada Perusahaan X, ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan. Perusahaan X dijadikan sebagai objek kajian untuk menggambarkan secara konkret bagaimana penerapan kebijakan perusahaan terkait pengupahan dan pengaturan waktu kerja dapat berdampak pada pemenuhan hak normatif serta hak keagamaan pekerja. Melalui kajian ini, penelitian juga bertujuan untuk menganalisis kesesuaian kebijakan Perusahaan X dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pekerja Perusahaan X yang mengalami pemotongan upah akibat pelaksanaan ibadah salat Jumat, baik perlindungan hukum yang bersifat preventif maupun represif. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian hukum ketenagakerjaan, serta kontribusi praktis sebagai bahan pertimbangan bagi pengusaha, pekerja, dan pemerintah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkeadilan, khususnya terkait perlindungan hak pekerja dalam menjalankan kewajiban keagamaannya.

Penting pula untuk dicatat bahwa dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, waktu yang digunakan oleh pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya tidak boleh

dianggap sebagai waktu istirahat yang memotong jam kerja produktif secara sewenang-wenang. Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara eksplisit mewajibkan pengusaha untuk memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Penafsiran terhadap kata "kesempatan secukupnya" mencakup penyediaan waktu dan fasilitas tanpa adanya konsekuensi finansial negatif seperti pemotongan upah. Jika pengusaha mengonversi durasi ibadah tersebut sebagai pengurangan jam kerja yang berujung pada pemotongan upah, maka tindakan tersebut secara substansial telah mendistorsi makna perlindungan hak asasi manusia yang dijamin oleh undang-undang.

Lebih lanjut, dampak dari kebijakan pemotongan upah ini tidak hanya bersifat individual terhadap kesejahteraan ekonomi pekerja, tetapi juga menciptakan preseden buruk dalam budaya industri di Indonesia. Secara sosiologi hukum, membiarkan praktik ini berlanjut di Perusahaan X tanpa adanya koreksi hukum dapat melemahkan daya tawar pekerja dan menormalisasi pelanggaran hak normatif atas nama efisiensi produksi. Oleh karena itu, pengawasan dari instansi ketenagakerjaan menjadi krusial untuk memastikan bahwa peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak memuat klausul yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (*lex superior derogat legi inferiori*). Penelitian ini pada akhirnya diharapkan mampu merumuskan standar operasional yang harmonis, di mana produktivitas perusahaan tetap terjaga tanpa harus mengorbankan integritas spiritual dan hak ekonomi pekerja.

B. Metode

Metode penelitian adalah cara atau prosedur ilmiah yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis guna menjawab permasalahan penelitian atau mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah sebagai berikut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu metode penelitian yang dilakukan melalui pengkajian terhadap peraturan perundang-undangan (*statute approach*) serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilaksanakan dengan menelaah berbagai legislasi dan regulasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Sementara itu, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) bersumber pada pandangan-pandangan serta doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Penerapan pendekatan tersebut dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik pemotongan upah yang dilakukan oleh Perusahaan X terhadap tenaga kerja yang melaksanakan ibadah salat Jumat.

Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menguraikan dan menggambarkan fakta-fakta yang ditemukan kemudian dilanjutkan dengan analisis terhadap hasil penelitian tersebut dengan menggunakan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian penelitian deskriptif analisis dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis penerapan hukum serta perlindungan hukum tenaga kerja Perusahaan X atas terjadinya pemotongan upah.

Metode dan Teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Penelitian ini difokuskan pada penelusuran bahan-bahan kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku, dokumen resmi, publikasi ilmiah, serta hasil-hasil penelitian yang relevan dengan topik yang dikaji.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penelaahan terhadap peraturan perundang-undangan. Adapun peraturan perundang-undangan yang digunakan merupakan ketentuan hukum yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian, yaitu sebagai berikut: (1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945; (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan; (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan; (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memiliki keterkaitan erat dengan bahan hukum primer, yang meliputi buku-buku, artikel ilmiah, jurnal, skripsi, tesis, serta disertasi yang relevan dengan pokok pembahasan dalam penelitian ini.

Bahan Hukum tersier. Dapat digunakan untuk memberikan gambaran umum, analisis, atau rekomendasi terkait kasus Perusahaan X. Sumber-sumber ini meliputi seperti media massa Detiknews,

Kompas yang memberikan informasi berita dan laporan jurnalistik. Selain itu, ensiklopedia hukum yang memberikan wawasan dalam memahami istilah-istilah hukum yang digunakan untuk penelitian.

Metode analisis. Seluruh data yang diperoleh, baik data primer maupun data sekunder, selanjutnya dikumpulkan, diklasifikasikan, dan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil analisis tersebut kemudian disajikan secara deskriptif, yaitu dengan menggambarkan kondisi yang terjadi di lapangan terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Perusahaan X atas pemotongan upah akibat pelaksanaan ibadah salat Jumat.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pemotongan Upah Akibat Melaksanakan Ibadah Salat Jumat dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Upah merupakan hak normatif pekerja yang memiliki kedudukan sentral dalam hubungan kerja karena menjadi bentuk imbalan atas tenaga dan waktu yang telah diberikan kepada pengusaha, sekaligus sarana untuk menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Dalam doktrin hukum ketenagakerjaan, upah tidak hanya dipandang sebagai hubungan keperdataan semata, tetapi juga mengandung dimensi perlindungan sosial yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada pada posisi lemah. Oleh karena itu, negara hadir melalui hukum ketenagakerjaan untuk membatasi kewenangan pengusaha dalam mengatur pengupahan, termasuk dalam hal melakukan pemotongan upah, guna mencegah terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dalam hubungan kerja.

Ketentuan mengenai kewajiban pengusaha untuk membayar upah secara penuh ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang berlaku. Norma tersebut menunjukkan bahwa upah merupakan hak yang tidak dapat dikurangi secara sepihak oleh pengusaha, kecuali dalam kondisi tertentu yang secara tegas ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, setiap kebijakan perusahaan yang berdampak pada pengurangan upah pekerja harus memiliki dasar hukum yang jelas serta memenuhi prinsip keadilan dan kepastian hukum.

Pengaturan yang lebih rinci mengenai pemotongan upah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang secara limitatif menyebutkan bahwa pemotongan upah hanya dapat dilakukan untuk kepentingan tertentu, seperti pembayaran denda, ganti rugi, atau pengembalian uang muka upah, dan pelaksanaannya harus didasarkan pada kesepakatan atau ketentuan yang sah. Ketentuan ini menegaskan bahwa pemotongan upah tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang dan harus memenuhi syarat formal maupun materiil. Pelaksanaan ibadah salat Jumat jelas tidak termasuk dalam kategori alasan yang dibenarkan oleh peraturan tersebut, sehingga pemotongan upah dengan alasan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, pelaksanaan salat Jumat merupakan kewajiban agama bagi setiap pekerja Muslim yang keberadaannya dilindungi oleh hukum nasional maupun prinsip-prinsip hak asasi manusia yang diakui secara internasional. Pasal 28E ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas menjamin kebebasan setiap orang untuk memeluk agama dan menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinannya. Jaminan konstitusional ini mengandung konsekuensi bahwa tidak boleh ada kebijakan atau tindakan, termasuk dalam hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung membatasi pelaksanaan ibadah seseorang.

Hak pekerja dalam menjalankan ibadah secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 80 undang-undang tersebut menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan waktu yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya. Ketentuan ini menunjukkan adanya kewajiban hukum bagi pengusaha untuk menghormati dan memfasilitasi pelaksanaan ibadah pekerja dalam hubungan kerja. Lebih lanjut, Pasal 84 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pekerja yang melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya tetap berhak memperoleh upah atau imbalan, sehingga pelaksanaan kewajiban keagamaan tidak dapat dijadikan alasan untuk mengurangi atau meniadakan hak normatif pekerja atas upah. Dalam hal ini, pengusaha tetap berkewajiban membayar upah kepada pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf e Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa upah tetap harus dibayarkan apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan kewajiban agama. Ketentuan tersebut

menunjukkan bahwa pelaksanaan ibadah, termasuk ibadah salat Jumat, merupakan alasan yang sah secara hukum bagi pekerja untuk tidak bekerja sementara waktu tanpa kehilangan hak atas upahnya.

Dalam konteks hubungan kerja, pengusaha seharusnya melakukan penyesuaian terhadap pengaturan waktu kerja dengan memperhatikan hak pekerja untuk menjalankan kewajiban keagamaannya. Penyesuaian tersebut dapat dilakukan melalui pengaturan jam istirahat atau pengaturan kembali jadwal kerja tanpa mengurangi hak upah pekerja. Namun, dalam praktik yang terjadi pada Perusahaan X, kebijakan pengaturan waktu kerja justru diikuti dengan pemberlakuan pemotongan upah terhadap pekerja yang melaksanakan ibadah salat Jumat. Kebijakan tersebut menunjukkan belum optimalnya pemahaman dan penerapan prinsip perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam menjalankan kewajiban keagamaannya.

Kebijakan pemotongan upah yang diterapkan oleh Perusahaan X berpotensi menempatkan pekerja pada posisi dilematis, yaitu harus memilih antara menjalankan kewajiban agama atau mempertahankan hak ekonominya. Kondisi demikian tidak hanya merugikan pekerja secara materiil, tetapi juga bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja serta asas keadilan sosial yang menjadi landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, kebijakan tersebut perlu dikaji secara kritis untuk menilai kesesuaiannya dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip-prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

Perlindungan Hukum bagi Pekerja atas Pemotongan Upah yang Tidak Sah

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemotongan upah akibat pelaksanaan ibadah salat Jumat pada dasarnya merupakan bagian dari upaya negara dalam menjamin terpenuhinya hak-hak normatif tenaga kerja. Perlindungan hukum tersebut dapat dilakukan melalui dua bentuk utama, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Kedua bentuk perlindungan ini saling melengkapi dan bertujuan untuk menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja sebelum sengketa hubungan industrial muncul. Bentuk perlindungan ini diwujudkan melalui peran aktif pemerintah dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan norma-norma hukum di tempat kerja. Pengawasan tersebut dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kewenangan untuk memastikan bahwa kebijakan perusahaan, termasuk kebijakan pengupahan dan pengaturan waktu kerja, telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, perlindungan hukum preventif juga dapat diwujudkan melalui penyusunan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang secara tegas menjamin hak pekerja untuk melaksanakan ibadah keagamaan, termasuk ibadah salat Jumat, tanpa dikenakan sanksi administratif maupun pemotongan upah.

Di samping itu, peran serikat pekerja juga menjadi instrumen penting dalam perlindungan hukum preventif. Serikat pekerja dapat berfungsi sebagai wadah bagi pekerja untuk menyampaikan aspirasi dan memperjuangkan hak-haknya melalui mekanisme perundingan dengan pengusaha. Dengan adanya peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang disusun secara partisipatif, potensi terjadinya pemotongan upah yang tidak sah dapat diminimalisir sejak awal, sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis dan berkeadilan.

Sementara itu, perlindungan hukum represif diberikan setelah terjadinya pelanggaran hak pekerja. Dalam konteks pemotongan upah yang tidak sah akibat pelaksanaan ibadah salat Jumat, pekerja memiliki hak untuk menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-undang tersebut menyediakan tahapan penyelesaian sengketa yang dimulai dari perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan secara musyawarah.

Apabila perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, pekerja dapat melanjutkan penyelesaian sengketa melalui mekanisme mediasi, konsiliasi, atau arbitrase dengan melibatkan pihak ketiga yang netral. Sebagai upaya terakhir, pekerja juga dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk memperoleh putusan yang bersifat mengikat. Mekanisme ini memberikan jaminan kepastian hukum bagi pekerja dalam menuntut pemulihan hak atas upah yang telah dipotong secara tidak sah.

Dengan adanya mekanisme perlindungan hukum yang bersifat preventif dan represif tersebut, pekerja memiliki landasan hukum yang kuat untuk mempertahankan dan menuntut pemenuhan hak-haknya, termasuk pekerja yang berada di lingkungan Perusahaan X. Mekanisme tersebut memberikan ruang bagi pekerja Perusahaan X untuk memperoleh perlindungan atas hak normatifnya apabila terjadi pemotongan upah yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Di sisi lain, pengusaha, khususnya Perusahaan X, diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan serta memahami bahwa penghormatan terhadap hak normatif dan hak keagamaan pekerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tanggung jawab sosial perusahaan.

Dengan demikian, penerapan perlindungan hukum yang efektif di lingkungan Perusahaan X diharapkan tidak hanya mampu mencegah terjadinya pelanggaran hak pekerja, tetapi juga dapat mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berkeadilan. Hubungan kerja yang dilandasi oleh kepatuhan terhadap hukum dan penghormatan terhadap hak asasi pekerja pada akhirnya akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berkelanjutan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa praktik pemotongan upah terhadap pekerja akibat pelaksanaan ibadah salat Jumat tidak sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak normatif pekerja atas upah dan membatasi kewenangan Perusahaan dalam melakukan pemotongan upah. Pemotongan upah hanya dapat dilakukan dalam keadaan tertentu yang telah ditentukan secara limitatif oleh peraturan perundang-undangan, dan pelaksanaan ibadah salat Jumat tidak termasuk dalam alasan yang dibenarkan oleh hukum untuk melakukan pemotongan upah.

Selain bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, praktik pemotongan upah tersebut juga berpotensi melanggar hak konstitusional pekerja atas kebebasan beragama sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kebijakan Perusahaan X yang memberlakukan pemotongan upah akibat pelaksanaan ibadah salat Jumat secara tidak langsung menempatkan pekerja pada posisi yang tidak adil, karena memaksa pekerja untuk memilih antara menjalankan kewajiban agama atau mempertahankan hak ekonominya. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, serta perlindungan terhadap hak asasi manusia yang menjadi landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemotongan upah akibat pelaksanaan ibadah salat Jumat harus dioptimalkan melalui penerapan perlindungan hukum preventif dan represif. Perusahaan X diharapkan dapat mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menyesuaikan pengaturan waktu kerja dengan menghormati hak keagamaan pekerja. Di sisi lain, pemerintah melalui aparat pengawas ketenagakerjaan perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum guna memastikan terpenuhinya hak-hak normatif pekerja, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berkeadilan sesuai dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan nasional.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan akademik sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian berlangsung.

Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyediaan data, referensi, serta literatur yang relevan dengan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi selama proses penyusunan penelitian. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Abduzzohir, H., & Sumiyati, Y. (2023). *Tanggung Jawab Shopee kepada Konsumen Atas Ketidaksesuaian Produk Dihubungkan dengan Hukum Positif* (Vol. 01). <https://journal.sbpubliher.com/index.php/LOL>
- Adijoyo Susilo Kusumaweningrat, & Deddy Effendy. (2021). Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Hotel X Kabupaten Garut). *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(2), 80–85. <https://doi.org/10.29313/jrih.v1i2.445>
- Dhea Shabrina ‘Ishmah, Eka An Aqimuddin, & Fariz Farrih Izadi. (2023). Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Indonesia dalam Kasus Perdagangan Manusia di Kamboja. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 17–20. <https://doi.org/10.29313/jrih.v3i1.2112>
- Harinie, L. T., dkk. *Hubungan industrial*, CV. Intelektual Manifes Media, Badung 2024.
- Nialda, R. A., Kaawoan, J. E., & Sampe, S, “Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals (SDGs) Pekerjaan Layak di Kabupaten Minahasa Utara”, *Jurnal Governance*, 2(1), 1-10, 2022
- Mohammad Setyo Puji Raharjo, dkk, “Kebijakan Pemerintah dalam Perlindungan Hukum Upah Minimum di Indonesia”, *Open Journal System*, Vol. 19, No. 9, April 2025.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media Group, Jakarta, 2005.
- Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudi, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Agusmidah. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Widarti, Diah, *Kajian tentang Indikator Kerja yang Layak di Indonesia*, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Jakarta, 2008.
- Zennia Almaida dan Moch. Najib Imanullah, “Perlindungan Hukum Preventif Dan Represif Bagi Pengguna Uang Elektronik Dalam Melakukan Transaksi Tol Nontunai” *Privat Law*, Vol. 9, No.1, Januari-Juni 2021.
- Pemerintah Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Pemerintah Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*