

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PASAL 93 AYAT 2 UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN MENGENAI KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH PEKERJA

Muhammad Ridho, Ahmad Rahmatullatif, Trevia Cempaka Rusiandini
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
Muhammadridho280999@gmail.com

ABSTRACT:

Wages are the main component in an employment agreement between employers and workers. The work agreement contains the amount of wages and when the wages are paid. If the wages are paid late at a predetermined time, the employer's right to receive wages is not properly fulfilled. The purpose of this research is to find out the factors that cause late payment of wages and to find out the role of the Department of Manpower as a law enforcement agency related to this case. The type of research used is normative legal research which focuses on people's behavior based on primary data and secondary data. Article 95 of the Manpower Act stipulates that employers who deliberately or negligently cause delays in payment of wages, are subject to a fine according to a certain percentage of the worker's wages. The implementation of sanctions is carried out by the local Manpower Office. Based on the analysis it was found that employers and the Manpower Office did not implement the provisions of the laws and regulations as they should. Wages as one of the main factors in an employment relationship are often not met properly by employers. It has been clearly stated in Article 95 paragraph (2) of the Manpower Act that employers who deliberately or negligently cause delays in payment of wages, are subject to fines in accordance with a certain percentage of the worker/labourer's wages. The working relationship between employers and workers has been regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower (Labor Law) and various other implementing regulations.

Keywords : Worker, Late Wages, Legal Sanctions

PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu sumber hukum formal dalam perburuhan. Dalam pasal 1 angka 15 ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ketiga unsur ini bersifat kumulatif, artinya apabila ada salah satu unsur yang tidak terpenuhi menyebabkan tidak adanya hubungan kerja. Sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh dan pemerintah inilah yang disebut sebagai hubungan industrial.¹ Tiga unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi lainnya. Hubungan hukum yang dilekatkan tiga unsur ini merupakan hubungan kerja. Tiga unsur ini adalah upah, perintah dan pekerjaan. Sebagaimana tercantum di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, disebutkan bahwa, "Tiaptiap

¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" Selanjutnya disebutkan juga pada Pasal 28D ayat (2) bahwa, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Upah sebagai salah satu faktor utama dalam sebuah hubungan kerja seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh pengusaha. Telah disebutkan dengan jelas pada Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Perusahaan yang terlambat membayar gaji karyawan dikenakan denda. Pengenaan denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh. Pasal 93 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) mengatakan, Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Denda yang dimaksud dikenakan dengan ketentuan (lihat Pasal 55 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan/PP Pengupahan): mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan dihitung tanggal seharusnya Upah dibayar, Pengusaha dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan; sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, Pengusaha dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, maka Pengusaha dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah. Pengenaan denda sebagaimana dimaksud di atas tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh (lihat Pasal 55 ayat 2 PP Pengupahan) Adapun langkah hukum yang bisa dilakukan karyawan adalah Pertama, membicarakan hal ini terlebih dahulu dengan Pengusaha (jalur bipartit). Kedua, Jika tidak menemukan penyelesaian, Anda bisa melakukan penyelesaian perselisihan melalui tripartit dengan mediasi di mana yang menjadi mediatornya adalah pihak dari suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transigrasi setempat. Ketiga, jika mediasi juga tidak berhasil, Anda dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Dasar Hukum. Undang-Undang No. No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka peneliti akan merumuskan permasalahan yaitu bagaimanakah perlindungan buruh/tenaga kerja ditinjau dari hukum ketenagakerjaan? Serta bagaimana prinsip dan objek perlindungan buruh/tenaga kerja menurut ketentuan hukum yang berlaku?.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum atau doktrin-doktrin hukum untuk menjawab isu-isu hukum yang dihadapi. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif normatif. Penelitian kualitatif normatif merupakan “penelitian yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder”.²

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif diartikan sebagai sebuah metode penelitian atas aturan-aturan perundangan baik ditinjau dari sudut hirarki peraturan perundang-undangan (*vertical*) maupun hubungan harmoni perundang-undangan (*horizontal*).³ Metode penelitian hukum normatif yang meneliti hukum dari perspektif iteral dengan objek penelitiannya adalah norma hukum.

Menurut Hans Kelsen, mengemukakan bahwa:

“Teori hukum normatif adalah teori ilmu hukum dogmatik atau ilmu hukum positif berkenaan dengan kebenaran norma dalam kegiatan pendepelitianan hukum, pembentukan hukum dan penegakan hukum”.

Ditegaskan Mewissen, bahwa:

“Kegiatan ilmu dogmatik berupa memaparkan, menganalisis, mensistematisasi, menginterpretasi, dan menilai norma hukum positif.”

Metode penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder belaka. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yuridis normatif yang mana menggunakan penelitian terhadap sistematika hukum.

Penelitian terhadap sistematika hukum yaitu mengadakan identifikasi terhadap pengertian pokok dalam hukum seperti subyek hukum, hak dan kewajiban, peristiwa hukum dalam peraturan perundangan. Menurut Soerjono Soekanto, bahwa penelitian terhadap sistematika hukum dari perangkat kaedah-kaedah hukum yang terhimpun di dalam suatu kodifikasi atau peraturan perundang-undangan tertentu.

Menurut Amiruddin dan Asikin, bahwa:

“bukan pada peraturan perundang-undangan dari sudut teknis penyusunannya, melainkan pengertian-pengertian dasar dari sistem hukum yang terdapat di dalam peraturan perundang-undangan yang akan diteliti”

Jadi penelitian terhadap sistematika hukum merupakan penelitian yang mengadakan identifikasi terhadap pengertian-pengertian pokok/dasar dalam hukum, yang objeknya meliputi subjek

² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana: 2010, hal. 35

³ Benuf, komelius, dan Muhamad Azhar. “Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer”. *Gema Keadilan* 7.1 (2020):20-33. hlm. 24.

hukum, hak dan kewajiban, hubungan hukum, objek hukum atau peristiwa hukum dalam peraturan perundang-undangan.⁴

Philipus M. Hadjon menegaskan bahwa dalam usaha mengkaji sistematika peraturan perundang-undangan ada 4 (empat) prinsip penalaran yang perlu diperhatikan, yaitu: “Pertama, Derogasi yaitu menolak suatu aturan yang bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi; Kedua, Nonkontradiksi yaitu tidak boleh menyatakan ada-tidaknya suatu kewajiban dikaitkan dengan suatu situasi yang sama; Ketiga, Subsumsi yaitu adanya hubungan logis antara dua aturan dalam hubungan aturan yang lebih tinggi dengan yang lebih rendah; dan Keempat, Ekstensi yaitu tiap sistem hukum diidentifikasi oleh sejumlah peraturan perundang-undangan”.⁵

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang menurut Peter Mahmud Marzuki adalah “Pendekatan undang-undang (statute approach) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang regulasi yang bersangkutan paut dengan permasalahan yang sedang ditangani. Pendekatan Perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan legilasi dan regulasi” Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Dalam penelitian ini, perundang-undangan yang digunakan penulis adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja.

Teknik pengumpulan data yaitu penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan dilaksanakan untuk mengumpulkan sejumlah data yang meliputi bahan pustaka yang bersumber dari buku-buku, menelaah terhadap peraturan-peraturan yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja.

Jenis data yang digunakan penulis adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah pengumpulan data-data yang bersumber dari buku-buku, literature, dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Perlindungan Buruh/Tenaga Kerja Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan Upah pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat1 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

⁴ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum*, UNPAM Press, Universitas Pamulang, 2018, hlm.70

⁵ *Ibid.*, hlm. 72.

Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan nafkah, dan upah merupakan hak bagi pekerja/buruh yang bersifat sensitif. Karenanya, tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan. Beberapa aturan tentang pengupahan pekerja/buruh dapat dirangkum sebagai berikut:

a. Asas Pengupahan

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
3. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
4. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
5. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
6. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
6. Upah tidak di bayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
7. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
8. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
9. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
10. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
11. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja

Bentuk Upah Yang dimaksud upah adalah :

1. Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

2. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981). Dari uraian di atas jelas upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara normatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundangan, dengan batasan nilainya tidak boleh melebihi 25 % dari nilai upah yang seharusnya diterima (Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Prinsip dan Objek Perlindungan Buruh/Tenaga Kerja Menurut Hukum yang Berlaku

Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam pengertian pembinaan norma ini sudah mencakup pengertian pembentukan, penerapan dan pengawasan norma itu sendiri.

Atas dasar itu dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, sebagai pengganti peraturan di bidang keselamatan kerja yang telah ada sebelumnya yaitu *Veiligheids Reglement Stbl* Nomor 406 Tahun 1910, yang dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Walaupun namanya undang – undang tentang keselamatan kerja, namun cakupan materinya termasuk pula masalah kesehatan kerja, karena keduanya tidak dapat dipisahkan, jika keselamatan kerja sudah terlaksana dengan baik maka kesehatan kerjapun akan tercapai.

Bentuk Upah Yang dimaksud upah adalah :

1. Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
2. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan Perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Dari uraian di atas jelas upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara normatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundangan, dengan batasan nilainya tidak boleh melebihi 25 % dari nilai upah yang seharusnya diterima (Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Upah Minimum Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per01/Men/1999 tentang Upah Minimum, pengertian upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000

Jangkaun wilayah berlakunya upah minimum meliputi :

1. Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi;
2. Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota. Sejalan dengan kewenangan otonomi daerah mekanisme penetapan upah minimum juga mengalami perubahan secara signifikan yang ditetapkan oleh Gubernur ;
 - a. Upah Minimum Provinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berdasarkan usulan Komisi Penelitian Pengupahan dan Jaminan Sosial Dewan Ketenagakerjaan Daerah melalui Kanwil Depnaker setempat.
 - b. Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMSK) atas kesepakatan organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan (Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per01/Men/1999) : Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Indeks Harga Konsumen (IHK). Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah. Kondisi pasar kerja. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja. Menurut Pasal 1 angka 23 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/buruh/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Pada prinsipnya mogok kerja (*strike*) merupakan hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan seperti yang tercantum dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Yang dimaksud dengan gagalnya perundingan adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena salah satu pihak tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu. Pengertian tertib dan damai disini adalah tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.

Sedangkan penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan seperti yang dinyatakan dalam pasal 146 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Secara yuridis walaupun pemogokan dan penutupan perusahaan merupakan hak dasar, dalam melakukan tindakan tersebut para pihak tetap harus menaati ketentuan

perundang - undangan. Dengan demikian, para pihak tidak dapat menggunakan haknya sekehendak hati secara gegabah, mereka harus tetap mematuhi rambu-rambu hukum yang berlaku. Kesemuanya ini dimaksudkan semata-mata agar dampak yang ditimbulkan tidak meluas dan berakibat fatal.

Tindakan mogok kerja di samping wajib mematuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, para pekerja/buruh juga harus memperhatikan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemedekaan Menyampaikan Pendapat di muka umum dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia. Bentuknya jika pekerja/buruh akan

melaksanakan mogok kerja di dalam perusahaannya, ia harus memberitahukan kepada pengusaha dan instansi berwenang. Sedangkan jika akan melaksanakan mogok kerja dan unjuk rasa atau demonstrasi di luar perusahaan, selain harus memberitahukan kepada pengusaha dan instansi berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja, juga memberitahukan kepada aparat berwajib setempat. Beberapa pasal yang mengatur tentang ketentuan pelaksanaan mogok kerja diatur

Dalam pasal 138 sampai dengan pasal 140, serta pasal 142 ayat 1, pasal 144, pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kendatipun hak mogok kerja yang dilakukan oleh undang-undang, sebelum melakukan mogok harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

a. Benar-benar sudah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara serikat pekerja dan majikan.

b. Benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak pengusaha.

c. Telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding. Beberapa hal penting yang terkait dengan mogok kerja tidak sah adalah :

1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 139 dan 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mogok kerja tidak sah (Pasal 142 ayat 1).

2) Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

- Bukan akibat gagalnya perundingan, dan/atau

- Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dan/atau

- Dengan pemberitahuan kurang dari tujuh hari kerja sebelum pelaksanaan mogok kerja, dan/atau

- Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat 2 huruf a, b, c dan d Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep232/Men/2003.

d. Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan / atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas (Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep 232/Men/2003).

e. Akibat hukum mogok kerja tidak sah : - Sebagaimana dimaksud Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja

Nomor Kep- 232/Men/2003, dikualifikasikan mangkir. - Sebagaimana dimaksud Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep – 232 / Men / 2003, dikualifikasikan mangkir. Jika mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaan, dikualifikasikan kesalahan berat. Penutupan perusahaan (lock out) menurut Pasal 1 angka 24 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan. Dalam melakukan penutupan perusahaan, pengusaha harus mematuhi ketentuan dalam Pasal 146 – 149 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sehubungan dengan masalah tersebut guna menghindari terjadinya mogok atau penutupan perusahaan Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-15 A / Men/ 1994 mengamanatkan bahwa , dalam hal timbul keluh - kesah, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, pengusaha sedapat mungkin menghindari terjadinya penutupan perusahaan (lock out) dan pekerja sedapat mungkin menghindari terjadinya mogok/unjuk rasa(slowdown).

Upah sebagai salah satu faktor utama dalam sebuah hubungan kerja seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh pengusaha. Telah disebutkan dengan jelas pada Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Perusahaan yang terlambat membayar gaji karyawan dikenakan denda. Pengenaan denda tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja/buruh. Pasal 93 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) mengatakan, Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan/PP Pengupahan): mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar,

Pengusaha dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan; sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, Pengusaha dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, maka Pengusaha dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

KESIMPULAN

Hakikat hukum ketenagakerjaan merupakan perlindungan terhadap tenaga kerja, untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Sifat perlindungan buruh tenaga kerja untuk mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha dan bersifat privat (perdata). Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengandung prinsip perlindungan tenaga kerja antara lain perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak penyandang cacat dan perlindungan kesejahteraan dan jaminan sosial.

Sedangkan Objek perlindungan tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja.
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja.
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja dan
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Perlindungan hukum terhadap buruh/pekerja mencakup antara lain: - keselamatan dan kesehatan kerja, - perlindungan pekerja atau buruh perempuan, anak dan penyandang cacat. - perlindungan upah - perlindungan hak. tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha dan tenaga kerja wajib melaksanakan dan mentaati serta menghormati ketentuan

perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan yang berlaku. Pemerintah mengawasi jalannya pelaksanaan aturan ketenagakerjaan agar setiap pihak tidak dirugikan dengan mempertimbangkan perkembangan kemajuan dunia usaha.

SARAN

1. Hendaknya para pengusaha dan pekerja sama-sama memahami dan mentaati Hakikat, prinsip-prinsip serta tujuan hukum ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan untuk menghindari sengketa ketenagakerjaan dan mewujudkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya.
2. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis serta menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta tanpa diskriminasi disertai adanya

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 3 Tahun 2003, Bandung, PT Citra Aditya Bhakti 2003
- Djumaldji, Perjanjian Kerja, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, CET . 1. 1977
- Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja/ oleh Djumadi, Ed 2 Cet 5 Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2004
- Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan kerja , PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1975
- Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama dan Peraturan Sebagian Pelaksanaan Dalam Hukum Ketenagakerjaan, makalah, workshop Nasional Ketenagakerjaan, Medan, 1819 Juni 2008
- Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan, & Masalah Hukum di Perusahaan, Visimedia, Jakarta, 2009.
- Rood, M.G., Hukum Perburuhan (Bahan Penataran). Fak.hukum Unpad., Bandung, 1989
- Saefullah wiradipradja, Penuntun praktis metode penelitian dan penulisan karya ilmiah hukum, CET ke 2, 2016
- Salim HS, Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW), Sinar Grafika, Jakarta, 2009. Sembiring Josep Jimmy, Legal Officer.
- Subekti, Aneka Perjanjian, Penerbit Alumni, Bandung 1977 Hukum Perjanjian, Penerbit PT. Intermedia, Jakarta, cet, VI, 1979.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Artikel Jurnal :

Benuf, komelius, dan Muhamad Azhar. “Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer”. Gema Keadilan 7.1 (2020):20-33