

AKIBAT HUKUM DARI KETERLAMBATAN GAJI DITINJAU DARI UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Dwi Febrianti Suwandari, Kamilia Nur Syaidah, Maudi Haniifah

Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

dwi.febrianti03@gmail.com

ABSTRACT:

Wages are labors' rights that received and expressed in the form of money in return from employers to the workers who are determined and paid according to a work agreement, settlement or law regulations, including allowances for workers and their families on an agreement and/or services that have been or will be conducted. Employers are required to fulfill the rights of their workesrs including giving wages on – time. Nevertheless, employers sometimes necglecting it and make their workers experienced delays in paying wages and they get a significant impact on it. Regarding the late payment of wages, workers have legal protections regulated in Article 88A Paragraph 3 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment and Article 55 paragraph 1 of Government Regulation Number 36 of 2021, thereafter there are Criminal Sanction and fines for employers who violated them. This research aims to find out whether there are consequences and legal protections related to this problem and how it is regulated. The research method used in this study is a normative legal research method in which the source of the data used is obtained based on primary legal materials, such as Law Number 13 of 2003 concerning Employment and secondary legal materials in the form of books and legal journals. The outputs targeted in this research are mandatory outputs in the form of accredited national journals.

Keywords : Legal Protection, Employment, Delayed Wages, Labor Rights

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini sudah banyak kemajuan – kemajuan yang terjadi terutama dalam hal kebijakan pemerintah. Sudah banyak pula perusahaan – perusahaan yang berdiri dan bergerak di berbagai macam bidang industri. Pengusaha juga melakukan beberapa hal yang dapat membantu kenaikan pada produksinya agar lebih baik dan berkualitas. Upaya tersebut dilakukan dengan mengoptimalkan produktivitas para buruh atau karyawannya. Para buruh ini disebut sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri maupun masyarakat umum. angkauan hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perdata, sebagaimana diatur dalam Buku II Title 7A yang lebih menitik – beratkan pada aktivitas tenaga kerja dalam hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur – unsur pekerjaan, upah, dan perintah, untuk waktu tertentu atau waktu yang tidak tertentu.

Perjanjian dapat dikatakan suatu perbuatan yang mana salah satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana pihak yang satu wajib memenuhi kewajiban–kewajiban yang tertara dalam perjanjian dan pihak lain berhak atas kewajiban tersebut. Perjanjian kerja

merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, di mana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak (Jamilah, 2012; Harianto, 2016; Tolla & Widyastuti, 2019; Ma'ruf, 2019; Roesli et al., 2019; dan Mochtar, 2019).

Namun, di dalam prakteknya perjanjian kerja ini tidak selancar yang dibayangkan. Ada saja perusahaan – perusahaan yang melanggar perjanjian kerja demi keuntungan sendiri dengan mengeksploitasi para pekerjanya. Maka dari itu munculah peraturan perundang – undangan yang mengatur tentang perlindungan hak para pekerja atau buruh. Perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan (Probosiwi, 2015; Muin, 2015; Kahfi, 2016; Nola, 2016; Harefa, 2020; dan Rochmah, 2020). Kemudian terdapat Pelanggaran dalam UU ketenagakerjaan terbagi ke dalam pelanggaran administrative dan pelanggaran pidana. Pelanggaran yang dimaksud misalnya pelanggaran yang dilakukan pihak perusahaan pada karyawannya, seperti tidak membayar upah tepat waktu (penanggungan upah) atau bahkan tidak sama sekali membayar. Pelanggaran tersebut sangat sering terjadi di dunia ketenagakerjaan. Hal tersebut terjadi karena kelalaian pihak perusahaan maupun pihak perusahaan yang menyepelekan hak pekerjanya.

Penangguhan upah sendiri termasuk ke dalam pelanggaran pidana dalam hubungan ketenaga kerjaan. Penangguhan upah adalah bentuk pelanggaran upah. Pasal 88A ayat (3) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Undang-undang No. 11 tahun 2020 (UU 11/2020) dan pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (UU 36/2021) menegaskan pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Artinya tidak dapat dibayarkan terlambat, ditangguhkan, jumlahnya tidak sesuai dengan kesepakatan, dan sebagainya. Maka dari itu permasalahan ini menimbulkan akibat yang merugikan dilihat dari sudut pandang buruh. Keterlambatan pembayaran upah pada kehidupan para pekerja sendiri dan hak – hak mereka telah dirampas.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis telah melakukan penelitian dengan judul, “**Akibat Hukum Dari Keterlambatan Gaji Ditinjau Dari Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**”.

PERMASALAHAN

Penelitian ini mengkaji tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh yang mengalami keterlambatan gaji yang dilakukan oleh perusahaan yang lalai, agar penelitian ini tidak membahas hal yang jalurnya menyimpang maka penelitian ini penulis akan batasi hanya yang berkaitan dengan masalah - masalah yaitu, **Pertama** Bagaimana dampak yang buruh terima dari keterlambatan gaji ini berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? dan **Kedua** Bagaimana perlindungan hukum yang akan buruh terima terkait keterlambatan gaji ditinjau dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian hukum adalah suatu penelitian yang memiliki objek hukum, baik hukum sebagai suatu ilmu atau aturan – aturan maupun hukum yang berkaitan dengan perilaku dan kehidupan masyarakat. Adapun penelitian yang penulis lakukan ialah penelitian normatif, penelitian normatif adalah penelitian yang mengkaji tentang norma, kaidah, asas – asas, serta peraturan perundang – undangan dan bisa disebut juga penelitian doktrinal.

Penelitian hukum normative selalu mengambil isu dari hukum sebagai sistem norma yang digunakan untuk memberikan justifikasi tentang suatu peristiwa hukum. Ini menjadikan penelitian hukum normatif menggunakan sistem norma sebagai pusat kajiannya. Sistem norma dalam arti sederhana adalah sistem kaidah atau aturan – aturan. (**Mukti Fajar : 2017**).

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif (*normative juridical approach*), yang dimana penelitian hukum ini menggunakan data – data bersumber dari kepustakaan atau data sekunder sebagai bahan yang akan diteliti. Data sekunder yang diteliti ini yakni peraturan perundang – undangan yang terkait dengan keterlambatan gaji serta literatur – literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Penelitian yang berjudul “Akibat Hukum Dari Keterlambatan Gaji Ditinjau Dari Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” menggunakan bahan hukum sekunder yaitu berupa peraturan – undang tau hukum tertulis yang dalam hal ini adalah Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai keterkaitan dengan jenis penelitiannya, penulis menggunakan pendekatan peraturan – undang dengan menelaah peraturan perundang – undangan yang berhubungan dengan masalah hukum yang dibahas, yaitu peraturan perundang – undangan hukum yang berkaitan dengan Keterlambatan Gaji, Perlindungan hak – hak dasar pekerja, dan Pengupahan.

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer yaitu peraturan perundang - undangan terkait dengan Keterlambatan Gaji dan Perlindungan Pekerja, seperti Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Serta buku – buku dan jurnal – jurnal yang mengulas tentang Keterlambatan Gaji.

Data – data yang terkumpul kemudian penulis analisis dengan menggunakan metode analisis preskriptif. Analisis preskriptif ini merupakan metode analisis berdasarkan data yang terkumpul untuk mendapatkan suatu petunjuk yang pada akhirnya diambil suatu kesimpulan dan saran – saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Akibat Dari Penanggungan Upah Yang Dilakukan Pengusaha Kepada Buruh

Telah diuraikan pada bab diatas jika pengusaha terlambat memberikan upah kepada tenaga kerja pastinya telah melanggar peraturan perundang – undangan yang ada dan akan mendapat sanksi. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2013, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa hak pekerja untuk menerima upah muncul saat adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan harus berakhir saat hubungan kerja tersebut putus. Dalam Pasal 1 angka 30 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apa yang dimaksud dengan upah ialah, “Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerjaburuh 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”.

Akibat dari permasalahan penanggungan upah ini sangat penting dan dampaknya sangat luas. Jika para pekerja/buruh tidak mendapatkan upah yang pantas, maka akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarga mereka. Selain itu, penanggungan upah akan mempengaruhi kinerja dari pekerja dikarenakan pekerja merasa dirugikan dan dirampas haknya karena upah salah satu pekerjaan yang dapat mereka kerjakan untuk memenuhi kehidupan sehari – hari. Terlebih para pekerja/buruh akan meraasakan yang namanya ketidakadilan dan tentunya akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan pekerja. Ketika hal ini terjadi, kekacauan

ini bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan. Ketika sudah ada aksi pemogokan seperti ini, perusahaan akan mengalami *production loss* yang tentunya akan membuat produktivitas perusahaan menurun.

Seperti penjelasan diatas, pengusaha diwajibkan untuk membayar upah pekerjanya karena upah itu merupakan hak yang didapat oleh pekerja/buruh. Jika pengusaha melakukan penangguhan upah sehingga, sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam pemberian upah tersebut, maka pengusaha akan dikenai denda sebagaimana yang diatur dalam Pasal 95 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Selebihnya, dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah juga mengatur mengenai denda dan sanksi bagi pengusaha jika terlambat membayar upah sebagai berikut:

- a) Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari di mana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan.
- b) Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.
- c) Apabila sudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan
- d) Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum.

Terdapat faktor lain yang menyebabkan pengusaha melakukan penahanan upah yaitu, penangguhan upah bisa terjadi karena perusahaan berusaha untuk menekan biaya operasional perusahaan, yang salah satunya ialah upah buruh pekerjanya. Tetapi ada juga pengusaha yang mampu membayar pekerjanya namun mereka sengaja tidak langsung membayar upah setelah pekerjaannya selesai, mereka membayar keesokan harinya atau sampai 1 minggu kedepannya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

KEBIJAKAN PENGUPAHAN

Pasal 4 :

- (1) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional.
- (3) Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

UPAH BERDASARKAN SATUAN WAKTU DAN/ATAU SATUAN HASIL

Pasal 14 :

Upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu dan / atau
- b. satuan hasil.

Pasal 16 :

- (1) Penetapan Upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu.
- (2) Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
- (3) Kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula Upah per jam.
- (4) Formula perhitungan Upah per jam sebagai berikut:

Upah per jam = Upah sebulan

126

- (5) Angka penyebut dalam formula perhitungan Upah per jam dapat dilakukan peninjauan apabila terjadi perubahan median jam kerja Pekerja/Buruh paruh waktu secara signifikan.

(6) Peninjauan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dilakukan dan ditetapkan hasilnya oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh dewan pengupahan nasional.

Pasal 17 :

Dalam hal Upah ditetapkan secara harian, perhitungan Upah sehari sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
- b. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Pasal 18 :

(1) Upah berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati.

(2) Penetapan besarnya Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.¹

Pembayaran gaji yang diberikan kepada tenaga kerja atau buruh karena sudah memenuhi kewajibannya maka para tenaga kerja atau buruh berhak mendapatkan salah satu haknya yaitu gaji atau upah. Pembayaran gaji yang diberikan kepada tenaga kerja atau buruh ada ketentuan – ketentuan yang berlaku dan sudah di atur dalam perundang – perundangan, peraturan pemerintahan. Terdapat pengaturan tentang UMK dan upah minimum yang tercantum dalam Pasal 89 dan Pasal 90 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jadi saat ini, melalui Pasal 41 point 26 dan 27 Undang – Undang Cipta Kerja Pemerintah menghapuskan ketentuan Pasal 89 dan Pasal 90.

Maka dari itu Pemerintah menyatakan penetapan upah minimum provinsi dan dapat menetapkan upah minimum kabupaten atau kota dengan syarat tertentu. Ketentuan ini telah diatur dalam Pasal 81 point 25 Undang – Undang Cipta Kerja. Di dalam Pasal 88 C Pemerintah menyatakan jika syarat UMK harus meliputi pertumbuhan ekonomi dan inflansi pada Kabupaten atau Kota yang bersangkutan. UMK dengan syarat itu harus lebih tinggi dari upah minimum Provinsi.

Undang– Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹ Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Pasal 89 :

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota;

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Pasal 90 :

(1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

(2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

(3) Tata cara penangguhan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Mengalami Keterlambatan Gaji

Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945 kedudukan pekerja sama dengan pengusaha. Tetapi dalam kedudukan secara sosial ekonomis tentunya antara buruh dan majikan tidaklah sama. Hal ini dikarenakan buruh hanya mengandalkan tenaga untuk melakukan pekerjaan, sedangkan majikan sering melihat buruh hanya sebagai objek dalam hubungan kerja. Keadaan seperti ini yang mengakibatkan majikan untuk cenderung berbuat senang – wenang pada pekerjanya.² Maka dari itu diperlukan adanya perlindungan hukum untuk menangani masalah perburuhan ini melalui peraturan perundang – undangan. Pemerintah selaku regulator harus mampu membuat kebijakan ketenagakerjaan (*labor policy*).

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak – hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan II, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm 9

demi mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan keluarganya tetapi tetap memperhatikan perkembangan keajaiban dunia usaha.³ Ketenagakerjaan memiliki salah satu tujuan yakni memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Perlindungan yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

a. Perlindungan terhadap hak – hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah:

b. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Perlindungan ini telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf UU Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

c. Perlindungan atas Upah. Pengupahan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dijelaskan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per- 01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.⁴

Pengusaha akan mendapatkan sanksi jika tidak membayar upah buruh sesuai wadunya dan akan dikenai denda sesuai Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

a) Denda Keterlambatan Pembayaran Upah

Menurut pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

³ Purgito, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Vol. 9 No. 1, hlm. 38

⁴ Prof. Dr Abdullah Sulaiman & Andi Walli, *Hukum ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: YPPSDM Jakarta, 2019.

1. Apabila upah terlambat dibayar, maka dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan.
2. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 4% (empat persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.

Apabila sudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

Terdapat beberapa prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a) Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
- b) Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama;
- c) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Pasal 93 ayat (1);
- d) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan fomulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94);
- e) Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).

Mengenai perlindungan hukum tentang pengusaha yang menunda pembayaran gaji pekerjanya, yakni ada dalam Pasal 90 ayat (2) Undang – Undang Ketenagakerjaan namun pasal tersebut telah dihapus sehingga perusahaan tidak bisa melakukan penangguhan untuk membayarkan upah kepada pekerjanya. Ini juga berlaku bagi pengusaha yang terlambat membayarkan gaji dan harus membayarkan denda. Tetapi dengn gantinya pemerintah menerbitkan Omnibuslaw atau Undang –

Undang Cipta Kerja, dalam Pasal 81 angka 25 mengatur denda bagi pengusaha yang terlambat membayar upah sebagai berikut:

“Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh”

Pekerja juga bisa memperkarakan pengusaha jika mengalami keterlambatan gaji yang berturut – turut menggunakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1. Jalur Bipartit, suatu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang berupa perselisihan hak antara pekerja dengan pengusaha. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari.⁵ Jika dalam perundingan jalur bipartit dicapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak.⁶ Apabila perundingan ini gagal atau pengusaha menolak untuk berunding, maka penyelesaian kemudian ditempuh melalui jalur Tripartit.
2. Jalur Tripartit, merupakan suatu penyelesaian perselisihan yang ditengahi oleh mediator yang berasal dari Dns Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Untuk permasalahan tentang hak, dapat dilakukan dengan mediasi. Mediasi Hubungan Internasional adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral.⁷ Apabila mediasi berhasil, maka hasil kesepakatan dituliskan dalam suatu Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak – pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁸ Apabila tidak mendapatkan titik temu, maka

⁵ Pasal 3 ayat (2) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁶ Pasal 7 ayat (1) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁷ Pasal 1 angka 11 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

⁸ Pasal 13 ayat (1) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mediator menuangkan hasil perundingan pada suatu anjuran tertulis.

3. Jalur Pengadilan Hubungan Internasional, merupakan jalur yang ditempuh pekerja melalui mekanisme gugatan yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial yang mewilayahi tempat kerja para buruh dengan dasar gugatan Perselisihan Hak berupa upah pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.⁹

Jika pekerja telah 2 (dua) kali meminta secara tertulis untuk melakukan perundingan namun ditolak, maka perselisihan kemudian dapat dicatatkan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti – bukti permintaan perundingan Selanjutnya terdapat pengaturan mengenai keterlambatan gaji yang diatur terdapat dalam Pasal 88A ayat (3) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 55 ayat (1) PP no. 36 Tahun 2021 menegaskan bahwa pengusaha wajib membayarkan upah pada waktu yaang dijanjikan dan sesuai dengan kesepakatan anatar pengusaha dan pekerja. Maksudnya adalah gaji tidak boleh dibayarkan terlambat, atau tata cara pembayaran dan jumlahnya tidak sesuai dengan kesepakatan. Ketentuan selanjutnya terdapat dalam Pasal 185 ayat (1) dan (2) menyebutkan penyimpangan dari Pasal 88A ayat (3) merupakan tindak pidana kejahatan dan pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, Pengusaha yang memberikan upah telat kepada pekerja/buruh akan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sanksi yang diberikan berupa denda sesuai presentase dari upah pekerja, telah diatur dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981. Dampak dari keterlambatan gaji tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan namun, berpengaruh juga kepada kinerja perusahaan. Perusahaan mengalami *production loss* ysang mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun. Hal ini bisa terjadi karena aksi pemogokan,

⁹ Pasal 5 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

para tenaga kerja atau buruh tidak terpenuhi haknya yaitu keterlambatan gaji atau upah. Oleh karena itu kinerja dari parah tenaga kerja atau upah pun menurun, mempengaruhi standar penghidupan para keluarga tenaga kerja atau buruh. Mereka berani membuat aksi yang di tunjukkan kepada industri. Adapun faktor lain yang menyebabkan perusahaan melakukan penahanan upah yaitu kesengajaan atau kelalaian dan penakanan biaya operasional. **Kedua**, Pengaturan mengenai keterlambatan gaji yang diatur terdapat dalam Pasal 88A ayat (3) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 55 ayat (1) PP no. 36 Tahun 2021 menegaskan bahwa pengusaha wajib membayarkan upah pada waktu yaang dijanjikan dan sesuai dengan kesepakatan anatar pengusaha dan pekerja. Terdapat Perlindungan hukum tentang pengusaha yang menunda pembayaran gaji pekerjanya, yakni ada dalam Pasal 90 ayat (2) Undang – Undang Ketenagakerjaan namun pasal tersebut telah dihapus sehingga perusahaan tidak bisa melakukan penangguhan untuk membayarkan upah kepada pekerjanya. Ini juga berlaku bagi pengusaha yang terlambat membayarkan gaji dan harus membayarkan denda. Tetapi dengn gantinya pemerintah menerbitkan Omnibuslaw atau Undang – Undang Cipta Kerja, dalam Pasal 81 angka 25 mengatur denda bagi pengusaha yang terlambat membayar upah. Pekerja juga bisa memperkarakan pengusaha jika mengalami keterlambatan gaji yang berturut – turut menggunakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan jalur bipolarit dan jalur tripartit sebagaimana diatur dalam Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran – saran sebagai berikut: **Pertama**, pengusaha harus lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruhnya dengan memberikan hak yang sebanding karena pada dasarnya pekerja ini lah yang menjadii pillar penggerak dalam perusahaan, perusahaan tidak akan berjalan jika tidak ada karyawannya. Diharapkan juga penguasaha mampu memahami apa akibat dari melakukan penyimpangan terhadap peraturan perundang – undangan. Dikarenakan dampak yang terjadi tidak hanya berpengaruh kepada seputar pekerja saja namun, berpengaruh kepada reputasi dan kredibilitas perusahaan. **Kedua**, untuk mengatasi oknum – oknum pengusaha yang nakal, diharapkan pemerintah memberi peraturan terbaru mengenai pengupahan ini. Dengan membuat peratuuran yang lebih ketat pastinya akan membuat pengusaha menjadi memperhatikan karyawannya dan tidak bertindak sewenang – wenang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anak Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani, Dewa Gede Sudika Mangku, Ratna Artha Windari. 2019. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD DARMA KREASI JAYA." *Jurnal Ilmu Hukum (Volume 2 No. 1 Tahun 2019)* 48-52.
- dkk, Agus Antara Putra. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia." *Jurnal Interpretasi Hukum* 14-16.
- Gani, Evy Savitri. 2015. "Sistem Perlindungan Upah di Indonesia." *Tahkim* 138-141.
- I Putu Agus Tirtayasa, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujianti. 2020. "Upaya Pekerja Outsourcing Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Atas Pelanggaran Kontrak Kerja." *Jurnal Analogi Hukum* 192-196.
- Mudana, Citra Prameswari & I Nyoman Mudana. 2013. "Bentuk Perjanjiaan Yang Dibuat Antara Pekerja Toko Dan Pengusaha Pemilik Toko Di Denpasar." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 04.
- Purgito. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 39-52.
- Putra, Kadek Sudiarta & Ida Bagus Wyasa. 2015. "Kebijakan Pemerintah Dalam Penetapan Upah Minimum." *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum* 3-5.
- Putrawan, Ni Luh Kurnia Dharma Pertiwi & Suatra. 2016. "Akibat Hukum Terhadap Pengusaha Yang Melakukan Penahanan Upah Kepada Pekerja Yang Tidak Disiplin." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 1 - 5.
- Sari, Izzaty & Rafika. 2013. "Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia." *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* 132-141.
- Tampongangoy, Falentino. 2013. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia." *Lex Privatum* 148-157.
- Tcandra, Surya. 2007. "Advokasi Pengupahan di Daerah (Strategi Serikat Buruh di Era Otonomi Daerah)." *Trade Union Right Centre* 115.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang - Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
Kepmenakertrans No. KEP 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Artikel Jurnal :

- Anak Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani, Dewa Gede Sudika Mangku, Ratna Artha Windari. 2019. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD DARMA KREASI JAYA." *Jurnal Ilmu Hukum (Volume 2 No. 1 Tahun 2019)* 48-52.
- dkk, Agus Antara Putra. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia." *Jurnal Interpretasi Hukum* 14-16.
- Gani, Evy Savitri. 2015. "Sistem Perlindungan Upah di Indonesia." *Tahkim* 138-141.
- I Putu Agus Tirtayasa, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujiанти. 2020. "Upaya Pekerja Outsourcing Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Atas Pelanggaran Kontrak Kerja." *Jurnal Analogi Hukum* 192-196.
- Mudana, Citra Prameswari & I Nyoman Mudana. 2013. "Bentuk Perjanjiaan Yang Dibuat Antara Pekerja Toko Dan Pengusaha Pemilik Toko Di Denpasar." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 04.
- Purgito. 2018. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjajaan." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 39-52.
- Putra, Kadek Sudiarta & Ida Bagus Wyasa. 2015. "Kebijakan Pemerintah Dalam Penetapan Upah Minimum." *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum* 3-5.
- Putrawan, Ni Luh Kurnia Dharma Pertiwi & Suatra. 2016. "Akibat Hukum Terhadap Pengusaha Yang Melakukan Penahanan Upah Kepada Pekerja Yang Tidak Disiplin." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 1 - 5.
- Sari, Izzaty & Rafika. 2013. "Kebijakan Penetapan Upah Minimum di Indonesia." *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* 132-141.
- Tampongangoy, Falentino. 2013. "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia." *Lex Privatum* 148-157.
- Tcandra, Surya. 2007. "Advokasi Pengupahan di Daerah (Strategi Serikat Buruh di Era Otonomi Daerah)." *Trade Union Right Centre* 115.

Website :