

# ANALISIS YURIDIS PEMBERIAN DENDA KEPADA PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMBAYAR UPAH PEKERJA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN

a) Fachry Hadin, b) Romainur

a) Magister Ilmu Hukum Universitas Nasional Jakarta, fachryhadin2012@gmail.com

b) Magister Ilmu Hukum Universitas Nasional Jakarta, rumainur@gmail.com

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis upaya penyelesaian pekerja terkait upah yang tidak dibayarkan oleh perusahaan. Berbagai macam cara dilakukan para pengusaha sebagai pemilik perusahaan untuk menghindari pembayaran upah kepada pekerja dengan berbagai cara, seperti penundaan pembayaran upah kepada pekerja pemotongan upah secara pihak dan berbagai bentuk lainnya. Para pekerja yang selama ini menjadi korban dari adanya upaya pengusaha yang tidak membayarkan upah, kemudian terus berusaha mendapatkan haknya setelah melakukan kewajiban bekerja. Upaya tersebut diantaranya melakukan mediasi dengan perantara pemerintah. Pemerintah melakukan berbagai cara dengan membuat undang-undang yang bertujuan untuk melindungi hak para pekerja. Undang-Undang tersebut adalah adanya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menjelaskan tentang peran pemerintah dalam memberikan sanksi berupa denda kepada perusahaan yang tidak membayar upah kepada pekerja.

**Kata Kunci:** Upah, Denda, Pengusaha, Pekerja.

## ABSTRACT

*The purpose of the study is to analyze efforts to save workers related to the wages that are not paid by company. Companies uses various ways to avoid paying wages to workers in various forms, such as delays in paying wages to workers, unilateral deductions and so on. The workers who have been victims of the efforts of company which do not pay wages, continue to try to get their rights after carrying out their work obligations. These efforts include mediation with government intermediaries. The government does various ways by making law that aim to protect the rights of workers. The law is the existence of government act number 36 year of 2021 concerning wages (PP No. 36 tahun 2021) . PP No. 36 tahun 2021 concerning wages explains the role of the government in providing sanctions in the forms of fines to the companies that do not pay wages to the workers.*

**Keywords:** Wage, Fines, Companies, Workers.

## 1. Pendahuluan

Indonesia sebagai negara yang mempunyai jumlah populasi penduduk lebih dari 250 juta mempunyai tugas lain selain menjadi negara merdeka, yaitu mensejahterahkan penduduk. Tugas tersebut telah dijelaskan melalui UUD Tahun 1945 bagian pembukaan. Adanya tujuan yang terdapat dalam pembukaan UUD 1945 menjelaskan bahwa negara mempunyai kewajiban untuk memberikan kesejahteraan hidup untuk seluruh warga negara di berbagai sektor kehidupan.

Negara menjamin setiap warga negara dapat memperoleh kesejahteraan hidup dengan caranya masing-masing sepanjang tidak melanggar aturan yang berlaku, terutama terkait dengan pelaksanaan hak dan kewajiban setiap warga negara. Salah satu cara yang bisa dilakukan masyarakat mendapatkan kesejahteraan adalah mendapatkan pekerjaan, sehingga bisa mendapatkan upah. Maka dari itu, pemerintah sebagai pemegang kekuasaan tertinggi harus bisa menjamin ketersediaan lapangan kerja bagi warga negaranya agar tidak terjadi ketimpangan sosial.

Sebagai cara mewujudkan jaminan mendapatkan pekerjaan bagi setiap warga negara, negara telah memberikan aturan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjelaskan bahwa, "Setiap warga

negara memiliki hak atas pekerjaan dan mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan adanya aturan tersebut, maka negara selaku pemegang kekuasaan tertinggi menjamin kebebasan warga negaranya untuk mempunyai pekerjaan. Jika ada warga negara ingin bekerja sebagai pekerja di suatu perusahaan, tentunya akan menghabiskan tenaga, waktu dan keahlian yang dikuasai. Selanjutnya, akan timbul permintaan upah atas kewajiban yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh.

Terkait permintaan upah oleh pekerja kepada pengusaha adalah salah satu faktor penting karena menyangkut kesejahteraan para pekerja, tidak hanya untuk diri sendiri para pekerja tetapi juga untuk keluarganya. Pemerintah sebagai pihak ketiga terkait adanya hubungan kerja perlu membuktikan kemampuannya untuk memberikan jaminan berupa perlindungan pembayaran upah dari pengusaha kepada pekerja. Jika kewajibannya tidak dilakukan tepat waktu, maka bisa dikenakan sanksi berupa pengenaan denda karena akibat tindakan tersebut, apalagi bisa menyebabkan rasa ketidakadilan atas hak pekerja yang harus dibayarkan.

Rasa keadilan perlu diciptakan terkait hubungan kerja antara pengusahadan pekerjanya dalam suatu bentuk perjanjian kerja dan harus berkekuatan hukum. Rasa keadilan bisa terbentuk jika antara pengusaha dan pekerja mau menjalankan isi perjanjian kerja yang sudah ada. Adanya penundaan pemberian upah kepada pekerja oleh pengusaha termasuk bagian dari adanya rasa ketidakadilan, sehingga mau tidak mau pengusaha akan menanggung resiko terkait penundaan pembayaran upah kepada pekerjanya. Alasan lain dengan adanya penundaan pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerjanya, maka akan menjadi suatu hambatan untuk pekerja menciptakan kehidupan yang sejahtera.

Hal demikian bisa terjadi karena pekerja/buruh menggantungkan hidupnya kepada pengusaha yang memperoleh keuntungan dari hasil keuntungan perusahaan. Hak untuk menciptakan hidup sejahtera merupakan hak dasar yang tidak boleh diganggu dan harus dihormati oleh siapa pun. Terkait hal demikian, maka harus diciptakan adanya rasa keadilan demi terwujudnya kehidupan berbangsa dan bernegara.

Keadilan diciptakan karena dijadikan sebagai tujuan akhir dari adanya hukum yang fungsinya sebagai pedoman bagi masyarakat dalam melakukan kontak sosial. Khusus Indonesia, rasa keadilan tercermin dalam Pancasila yang dijadikan tolak ukur bangsa dan negara untuk mewujudkan rasa keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia. Sila yang membahas keadilan adalah sila kelima yaitu Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Terkait adanya rasa keadilan tersebut tentunya atas dasar akan pentingnya pemahaman keadilan bagi semua manusia yang dalam prakteknya tercipta suatu hubungan antara manusia dan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, manusia dengan bangsa dan negara, serta yang terpenting hubungan keadilan manusia dengan Tuhan sebagai maha pencipta.

Sebagai titik tolak dari Pancasila dijadikan sebagai falsafah hidup berbangsa dan bernegara, maka perlu suatu landasan filosofis terkait adanya hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yaitu Pancasila. Adapun yang menjadilandakan normatifnya adalah berbagai bentuk aturan hukum yang ada kaitannya dengan hubungan industrial Pancasila, seperti perlunya pemberlakuan hukum dasar yaitu UUD 1945 dan berbagai peraturan lainnya sebagai cara penerapan dari nilai-nilai yang terkandung di Pancasila.<sup>2</sup> Maka dari itu, jika terjadi adanya suatu pelanggaran dalam penerapan berbagai aturan perundang-undangan, maka bisa disebut menyimpang dari Pancasila yang dijadikan sebagai landasan filosofi.

Menurut pendapat hubungan industrial Pancasila tentunya ada keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pihak yang terlibat dalam kegiatan usaha di suatu perusahaan. Keseimbangan itu bisa dibentuk bukan melihat dari sisi perimbangan kekuatan, melainkan dari sisi keadilan dan kepatutan. Selain itu, hubungan industrial Pancasila juga menciptakan sebuah pendapat bahwa

setiap hasil perusahaan yang telah tercapai merupakan hasil kerjasama antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta hasil yang didapatkan harus dinikmati secara adil, merata dan seimbang sesuai dengan hasil kerja masing-masing pihak.

Terkait hubungan antara hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah tentunya akan menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana aturan, antara lain dengan cara mengeluarkan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Adanya hal tersebut dengan tujuan sebagai penjamin akan pentingnya kepastian hukum terkait hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Terkait hal tersebut, pentingnya perlindungan untuk pekerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan sebagai bagian bentuk perlindungan warga negara. Hak asasi manusia yang sifatnya mendasar harus dengan cara memberikan perlindungan dimana saja bagi setiap warga negara yang bekerja di manapun. Pada akhirnya, para pekerja bisa mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seorang manusia yang sesuai dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menjelaskan bahwa, "Setiap orang berhak untuk melakukan pekerjaan dan mendapat imbalan dan diperlakukan secara adil dan layak yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Terkait hubungan kerja, hak dan kewajiban antara pihak yang bekerja sama tentunya ada timbal balik, berbagai hal yang berkaitan dengan hak pekerja merupakan tanggung jawab pengusaha untuk segera dipenuhi, sebaliknya berbagai hal yang menjadi hak pengusaha adalah tanggung jawab pekerja. Berbeda dari unsur perjanjian kerja sebagai awal terjadinya hubungan kerja, maka yang menjadi tanggung jawab pengusaha adalah memberikan pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pekerja dan membayar upah kepada pekerja, sedangkan tanggung jawab pekerja adalah melakukan pekerjaan secara baik, benar, jujur dan profesional karena pekerja tidak boleh menuntut haknya saja.

Pembentukan perjanjian kerja dapat dikategorikan sebagai sebuah institusi hukum fundamental jika dilihat dari unsur hukum ketenagakerjaan dan sifatnya yang paling dibutuhkan dari adanya hukum ketenagakerjaan yaitu lahirnya hubungan hukum, berupa adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Saat perjanjian kerja telah disepakati terkait hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, maka dituntut menjalankan isi perjanjian tersebut secara baik, terarah, jujur dan profesional.

Adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja sebagai tanda adanya kepastian hukum untuk menjalankan isi perjanjian kerja secara baik dan tidak menyimpang. Maka dari itu, dalam perjanjian kerja yang menjadi bahasan utama adalah pengusaha harus menentukan secara jelas mengenai berbagai syarat dan kondisi kerja kepada pekerja, serta tidak menyalahi aturan yang berlaku. Alasan demikian terjadi untuk mencegah terjadinya sengketa hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha karena perbedaan makna terhadap isi perjanjian kerja. Menurut sisi hukum, perjanjian dikenal dengan beberapa asas penting yang harus menjadi perhatian para pihak ketika membuat sebuah perjanjian, antara lain asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak, asas kepribadian, asas *facta sunt sroanda* dan asas itikad baik.

Upah adalah salah satu faktor terjadinya hubungan kerja yang kerap kali terjadi sengketa, sebagai contoh adanya penundaan pembayaran upah kepada pekerja oleh pengusaha dengan berbagai alasan, serta tidak adanya penindakan dari pihak berwajib berupa pemberian sanksi atau denda kepada perusahaan untuk membayar upah kepada pekerja/buruh. Mengenai penundaan pembayaran upah tersebut telah diatur dalam Pasal 95 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah menjadi Pasal 88 A ayat 6 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang "Pengusaha yang karena unsur kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Alasan lain, adanya aturan tentang hak pekerja/buruh untuk mendapatkan upah dari

pengusaha secara teratur dan utuh tergantung dari periode tanggal pembayaran seperti diatur dalam Pasal 18 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang kemudian diubah lagi dalam Pasal 55 PP No.36 Tahun 2021 tentang pengupahan, selanjutnya disebut PP No. 36 Tahun 2021 dan Pasal 20 PP tentang pengupahan yang kemudian diubah ke dalam pasal 54 ayat 2 PP No. 36 tahun 2021. Setelah penjabaran Peraturan yang mengatur tentang proses pengenaan denda atas keterlambatan pembayaran upah kepada pekerja oleh pengusaha tersebut, maka bisa dikatakan bahwa hak para pekerja/buruh telah dilindungi oleh hukum yang mengharuskan pengusaha menjalankan kewajibannya untuk membayar upah kepada pekerja sesuai dengan waktu yang sesuai dengan kesepakatan.

Jika terjadi penundaan pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja maka bisa dikenakan sanksi berupa denda atas hak pekerja yang dilanggar, sehingga bisa dikatakan juga masih adanya keadilan seperti maksud dari tujuan akhir hukum. Pada prakteknya, masih banyak pengusaha yang mengabaikan ketentuan yang ada dan pada akhirnya terjadi sengketa dan berakhir di pengadilan. Salah satu contoh kasus tersebut adanya tuntutan mantan pekerja PT. Dunkindo Lestari (Dunkin Donut) akibat di phk tanpa keterangan jelas yang menuntut perusahaan untuk membayar upah untuk periode tahun 2020-2021, tetapi sampai pertengahan tahun 2022 yang dibayarkan hanya total upah, sedangkan total denda yang harus dibayarkan oleh perusahaan tidak dibayarkan. Selain itu, mantan pekerja juga menuntut untuk diperkerjakan lagi karena status mereka sebelum di phk adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Peristiwa yang telah disebutkan diatas sering kali terjadi di sebagian besar perusahaan, dimana majelis hakim menolak sangkaan terkait pengenaan denda penundaan pembayaran upah yang merujuk pada pasal 53 PP Pengupahan, selanjutnya diubah menjadi Pasal 59 ayat 1 PP No. 36 Tahun 2021 yang juga mengatur tentang pengenaan denda atas penundaan pembayaran upah pekerja/buruh hanya bisa dilakukan jika sudah diatur secara jelas di dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Terkait dengan penjelasan diatas, perlu ditemukan sebuah konstruksi hukum terkait masalah penundaan pembayaran upah pekerja/buruh karena termasuk kompleks yang ditinjau dari faktor penyebab adanya penundaan pembayaran upah, tetapi bisa jadi menjadi alasan lain melalui sebuah kajian hukum oleh hakim, ataupun bisa juga dianalisis dari sebuah tafsiran terkait arti penundaan pembayaran upah yang juga dimungkinkan akan terjadi perbedaan antara yang dijelaskan sebelumnya dalam sebuah perundang-undangan dengan arti dari pengertian yang dilakukan oleh hakim atas dasar apa yang terjadi sebenarnya terkait pembayaran upah pekerja/buruh di suatu perusahaan.

Dari penjelasan diatas tersebut, bisa dikatakan terjadi sebuah konstruksi hukum yang akan tetap berdiri demi mencari makna keadilan sebagai sebuah tujuan akhir dari adanya hukum. Rasa keadilan bisa diwujudkan melalui adanya perlindungan hukum untuk pekerja/buruh terkait penundaan pembayaran upah. Terjadinya pelanggaran tersebut bisa menyebabkan kerugian bagi pekerja yang nantinya kebutuhan hidup akan terhambat untuk dipenuhi. Selain itu, keluarga pekerja tersebut sangat menggantungkan hidup pada pekerja yang bekerja di suatu perusahaan akan berbagai kebutuhan hidup.

Setelah penjabaran diatas, bisa dikatakan masalah utama dalam dunia bisnis saat ini tidak adanya itikad baik pengusaha untuk membayarkan upah kepada pekerja, sehingga posisi pekerja menjadi lemah dan tidak bisa berbuat apa-apa padahal sudah jelas diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021.

## 2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif dan sifatnya deskriptif. Penelitian normatif adalah penelitian yang sumber datanya diperoleh dari perpustakaan.

Sifatnya deskriptif karena membahas data yang diperoleh secara lebih mendalam agar tercipta hasil kesimpulan yang konsisten.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Kedudukan Hukum Pengupahan di Indonesia

Sebagai Negara hukum yang konstitusional, Indonesia telah merumuskan segala bentuk tindakan masyarakat dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Keberadaan pekerja dan penyedia kerja dalam ketentuan peraturan perundang-undangan telah dijelaskan dalam berbagai literatur ataupun undang-undang yang bersangkutan, dalam hal ini yang mengatur tentang pekerja dan penyedia kerja. Keberadaan UUK sejatinya untuk melindungi dan menjaga harkat dan martabat pekerja agar tidak terjadi perbudakan. Sehingga sangat penting pengaturan upah dalam hubungan kerja untuk menghindari perbuatan-perbuatan yang dapat merugikan pekerja/buruh.

Dalam Pasal 1 Angka 30 UUK, upah didefinisikan sebagai 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 dikeluarkan. Ketentuan dalam Pasal 88 ayat (1) UUK merupakan jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja, yang menyebutkan "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Lebih lanjut dijabarkan pada ayat (2) dan ayat (3) pada ketentuan pasal di atas, mengenai kebijakan perlindungan upah pekerja direalisasikan dengan adanya ketentuan mengenai:

##### 1. Upah minimum

Pemerintah sebenarnya sudah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup maupun keluarganya. Upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-726/MEN/2000 tentang Perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20, dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum. Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.

Ketentuan mengenai upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi (Pasal 88 ayat (4) UUK) yang selanjutnya dikenal dua jenis upah minimum, yakni: upah minimum provinsi atau kabupaten kota. Pelaksanaan dan penetapan upah minimum dilaksanakan berdasarkan komponen kebutuhan hidup layak (KHL) yang diatur dalam Peraturan Menteri. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2005 mengatur KHL sebanyak 46 jenis, kemudian berubah menjadi 60 jenis dalam Keputusan Menteri Tenaga No. 13 Tahun 2012. Berdasarkan ketentuan pasal 90 pembayaran upah minimum tidak diperbolehkan lebih rendah dari pada upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten kota. Lebih lanjut dijelaskan pada ketentuan Pasal 185 UUK, pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan yang dikenakan sanksi paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun penjara dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,- dan paling banyak Rp400.000.000,-.

##### 2. Upah kerja lembur

UUK telah mengatur tentang pengusaha yang mempekerjakan buruh melebihi ketentuan 8 jam kerja dengan adanya persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan dan

waktu kerja paling paling banyak tiga jam per-hari dan 14 jam per-minggu (pasal 78 UUK). Pengusaha diwajibkan membayar upah kerja lembur yang ketentuannya diatur dalam Keputusan Menteri No. 102/MEN/VI/2004 sebesar 1/173 dikalikan upah sebulan (100% upah pokok + tunjangan tetap). Mengenai cara perhitungan yang lebih rinci dapat dilihat dalam Keputusan Menteri ini.

### 3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

Dalam ketentuan ini telah diatur dalam pasal 93 UUK yang mewajibkan pengusaha membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh perempuan yang mengalami sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat bekerja,
- b. pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia,
- c. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara,
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya,
- e. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha,
- f. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- g. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha,
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Upah juga tetap dibayar apabila pekerja menjalankan hak waktu istirahat kerjanya yakni pada hari libur dan cuti. Selain itu, kebijakan pengupahan juga mencakup bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

### 4) Upah Layak

Dalam Pasal 4 PP No. 78 Tahun 2015 (PP Pengupahan) mengatur tentang penghasilan yang layak sebagai jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Namun, jika kita berkaca pada kebijakan upah minimum yang terdiri dari 60 item yang diperuntukkan hanya cukup untuk seorang pekerja lajang, sebagaimana yang secara eksplisit disebutkan dalam Pasal 43 PP Pengupahan sebagai berikut:

- a. Penetapan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- b. Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Di sisi pengusaha, upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap adalah sama dengan upah minimum (upah pokok 75% + tunjangan tetap 25% = upah minimum), sedangkan dari sisi buruh, upah pokok adalah sama dengan upah minimum,

sehingga upah adalah upah minimum 75% ditambah dengan tunjangan tidak tetap 25% (upah = upah minimum + tunjangan tetap 25%), sehingga akan ada tambahan upah sebesar 1/3 dari upah minimum.

### **3.2 Peran Pemerintah Dalam Penerapan Denda Kepada Pengusaha Yang Tidak Membayar Upah Kepada Pekerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan**

Adanya unsur dari pekerja/buruh yang telah terpenuhi adalah melakukan pekerjaan dengan adanya sebuah perintah dari pimpinannya dalam bentuk upah maupun dalam bentuk lainnya. Pekerja/buruh dalam menerima imbalan tergantung pada tingkat perekonomian, serta sosial budaya di setiap daerah sehingga menyebabkan perbedaan. Perbedaan mengenai upah yang akan diterima oleh pekerja di setiap daerah berbeda-beda menimbulkan suatu permasalahan meluas.

Hal ini terjadi karena belum adanya kepastian hukum terkait peraturan yang dapat memberikan hak dan kewajiban bagi para pekerja secara pasti. Salah satu hak dan kewajiban yang harus dipenuhi secara pasti yaitu mengenai upah yang akan diterima oleh pekerja yang juga menjadi sumber utama dalam memenuhi kebutuhan hidup yang secara layak.

Mengenai adanya kebutuhan hidup secara layak yang belum terpenuhi menandakan bahwa para pekerja sangat memerlukan perlindungan bagi hak dan kewajibannya. Selain mengenai kepastian hukum terkait hak dan kewajiban para pekerja, wilayah kerja dari para pekerja yang bersifat privat mengakibatkan tidak adanya pengawasan dari pemerintah. Mengacu pada masalah-masalah yang telah disebutkan tersebut, hal ini juga akan mempengaruhi upah yang diberikan kepada para pekerja. Perlunya perlindungan maupun kepastian hukum bertujuan agar masalah-masalah tersebut dapat terselesaikan dan tidak merugikan pekerja. Sampai saat ini, belum ada undang-undang khusus yang membahas mengenai perlindungan akan hak dan kewajiban para pekerja secara rinci

Adanya perjanjian kerja yang tidak tertulis kerap terjadi antara pengusaha dan pekerja dengan alasan hubungan kekeluargaan. Istilah tersebut ini sering disebut sebagai hubungan hibridis, dimana hubungan yang hibridis ini akan mengutamakan hubungan yang memiliki sifat kekeluargaan. Dalam ilmu hukum hubungan demikian sesungguhnya lebih tepat disebut sebagai hubungan yang hibridis karena hubungan diantara mereka tidak semata-mata dimaksudkan sebagai hubungan hukum yakni hubungan yang mempunyai akibat hukum melainkan lebih mengedepankan terbentuknya hubungan yang bersifat kekeluargaan

Dengan demikian, hubungan yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat masih terdapatnya berbagai sosial dalam masyarakat. Kewajiban negara yang belum sesuai dalam konteks para terkait pengaturan upah. Upah pekerja seringkali dibayarkan oleh pemberi kerja lebih rendah dari upah minimum. Selain itu banyaknya perbedaan mengenai nominal upah yang dibayarkan kepada para pekerja walaupun berada dalam satu wilayah yang sama. Hal ini menunjukkan belum adanya kepastian hukum dari pemerintah mengenai pengaturan pemberian upah yang secara transparan.

Aturan mengenai pemberian upah pekerja telah dibuat dalam beberapa undang-undang yang hingga kini telah terbit adanya Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Selain itu, perlu adanya kewajiban untuk memperlakukan para pekerja sesuai dengan standar Organisasi Perburuhan Internasional atau *International Labour Organization* (ILO) dengan peraturan khusus. Peraturan khusus untuk para pekerja nantinya bisa dijadikan sebagai kunci untuk melindungi hak-hak dari para tersebut. Hal ini dikemukakan oleh Blackett yaitu Peraturan khusus tersebut merupakan kunci untuk melindungi hak-hak mereka. Tiga alasan pokok untuk hal ini adalah:

- a. Peraturan-peraturan khusus memberikan pengakuan bahwa pekerja yang terlibat di dalam sebuah hubungan kerja dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian.
- b. Peraturan khusus bisa menangani berbagai masalah khusus yang dihadapi oleh para pekerja.

Upah ini nantinya dapat berupa uang maupun barang. Upah yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan maupun peraturan perundang-undangan. Sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembahasan mengenai upah tidak dijelaskan secara rinci mengenai keberlakuan undang-undang tersebut dapat berlaku bagi pekerja informal. Dalam Naskah Akademiknya, pemberian upah atau gaji diberikan berdasarkan dengan aturan yang bersifat hukum volunteer, yaitu "Pemberian Upah/gaji tersebut tidak berdasarkan pada undang-undang ketenagakerjaan maupun UMP. Akan tetapi dapat dianalisis bahwa tingkat Upah yang diberikan tercipta atau terbentuk berdasarkan aturan yang bersifat pembentukan hukum volunteer.

Hukum mengatur atau vounter adalah hukum yang mengatur hubungan antarindividu dan berlaku dimana yang bersangkutan tidak menggunakan alternatif lain"(Gischa 2020). Dengan demikian, sesuai dengan perkembangan penerapannya dalam kehidupan masyarakat akan tumbuh atau berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan masyarakat. Perkembangan dinamika kehidupan masyarakat tersebut berkembang sebagaimana dalam lingkungan masyarakat adat, baik dalam pedesaan maupun perkotaan.

Perkembangan dinamika kehidupan masyarakat tersebut dapat berkembang karena adanya faktor kebutuhan, dimana antar pihak saling membutuhkan. Selain berdasarkan hukum volunteer, upah para pekerja disesuaikan dengan kesepakatan antar para pihak, yaitu "Kesepakatan terhadap Upah/gaji biasanya didasarkan pada perilaku sebelumnya yang terjadi pada para pekerja pada wilayah tertentu berbeda, disesuaikan dengan standar kesepakatan masyarakat setempat, sehingga dapat disimpulkan bahwa standar Upah/gaji ditetapkan secara volunteer antara pekerja dan pemberi kerja dan/atau imbalan dalam bentuk lain"

Kesepakatan dalam penentuan upah ini harus tertuang dalam perjanjian kerja yang telah disepakati antar pihak. Kesepakatan ini perlu disepakati bersama sesuai dengan kondisi sosial, budaya serta kondisi wilayah para pekerja itu berada. Hal ini dilakukan karena upah para pekerja tidak dapat diatur secara umum. Tidak diaturnya upah para pekerja secara umum, maka upah para pekerja dapat dibayarkan dengan memperhitungkan beberapa komponen yang biasa diterima oleh para pekerja. Hal ini dilakukan mengingat bahwa para pekerja memerlukan akomodasi, tempat tinggal bagi para pekerja yang menginap, kebutuhan pribadi, kesehatan dan makan. Selain itu upah para pekerja juga memperhitungan jam kerja.

Dalam penentuan upah para pekerja, tidak dapat didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Maka, alternatif yang dapat dilakukan yaitu dengan menciptakan upah minimum baru yang ditetapkan sebagai sektor khusus yang diberlakukan bagi para pekerja. Berdasarkan Naskah Akademik yang akan disahkan, maka para pekerja dinyatakan sebagai pekerja formal maka seharusnya berhak atas upah yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Alternatif tersebut tentunya sesuai dengan kondisi sosial, budaya serta kondisi wilayah para pekerja itu berada. Maka dari itu, dalam penentuan upahnya sudah seharusnya dibuat dengan semudah mungkin sehingga tidak akan menimbulkan perselisihan pendapat maupun merugikan kedua pihak. Selain itu, dalam penentuannya unsur-unsur sosiologis dan latar belakang budaya dijadikan sebagai pertimbangan yang utama. Para pekerja di Indonesia memerlukan undang-undang yang mengatur secara khusus mengenai hak yang wajib diberikan



Perlunya undang-undang khusus tersebut bertujuan agar para pekerja dapat diakui sebagai pekerja sah di mata hukum Indonesia, secara legislatif dapat menangani masalah-masalah khusus yang sering dihadapi oleh para pekerja, dan memberikan pengawasan kepada para pekerja terkait dengan penerapan peraturan yang telah dibuat. Dalam proses penentuannya memerlukan pertimbangan terkait dengan kondisi para pekerja yang rentan akan eksploitasi, diskriminasi, dan kekerasan. Selain itu juga mempertimbangkan kewajiban-kewajiban negara sesuai dengan hukum nasional yang berlaku, standar dari internasional, budaya dan masalah-masalah mengenai ketenagakerjaan yang dialami oleh para pekerja.

### **3.3 Pentingnya Pengakuan Peran Pekerja Menurut Hukum di Indonesia Yang Berhak Untuk Mendapatkan Upah Berupa Tunjangan Tetap yang Disesuaikan Dengan Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku**

Dalam budaya masyarakat di Indonesia, para pekerja dianggap sebagai pekerja biasa atau karyawan biasa, terutama di sektor non-formal. Anggapan tersebut dikarenakan adanya hubungan kerja yang terjadi antar pihak adalah hubungan kekerabatan. Akibat dari hubungan kekerabatan tersebut, masyarakat tidak terlalu memperhatikan akan hak para pekerja selama para pekerja tidak mengalami masalah dengan pemberi kerja. Seiring dengan perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, jasa dari para pekerja sangat dibutuhkan oleh para pemberi kerja, namun perlindungan dan kepastian mengenai hak-hak para pekerja belum memadai.

Hak-hak para pekerja tersebut tidak didapatkan karena adanya anggapan bahwa pekerja merupakan salah satu bagian dari struktur kepengurusan suatu perusahaan. Para pekerja dapat dikatakan sebagai pekerja yang terikat oleh suatu perjanjian dengan pemberi kerja, serta harus mematuhi segala perintah pemberi kerja. Masyarakat beranggapan bahwa menjadi pekerja sebagai cara untuk menopang berbagai kebutuhan hidup. Hal ini dikarenakan dengan bekerja bisa mendapatkan upah yang layak. Maka dari itu, para pekerja bisa bekerja di sektor formal maupun informal, khususnya lebih banyak orang yang bekerja di sektor informal.

Istilah mengenai sektor informal pada mulanya dikenal dari salah satu penelitian ILO di Ghana, Afrika sekitar tahun 1970-an. Pengertian mengenai pekerjaan informal yang dikenal tersebut pada awalnya sederhana, yaitu "Pengertian yang populer dari pekerjaan informal pada awalnya adalah sederhana, yakni suatu pekerjaan yang sangat mudah dimasuki, tanpa melamar, tanpa ijin, tanpa kontrak, tanpa formalitas apapun, menggunakan sumberdaya lokal, baik sebagai buruh ataupun usaha milik sendiri yang dikelola dan dikerjakan sendiri, ukuran mikro, teknologi seadanya, hingga yang padat karya, teknologi adaptatif, dengan modal lumayan dan bangunan secukupnya".

Dengan demikian, biasanya memang pekerjaan disektor informal tidak tersusun dan tidak dilindungi oleh hukum, meskipun hanya mempunyai keahlian dan ketrampilan yang terbatas. Dalam keterbatasannya sektor informal dianggap sebagai penolong dalam menunjang kehidupan. Selain itu juga dapat memberikan dukungan atas kondisi sosial ekonomi masyarakat saat ini. Hal ini berpengaruh terhadap pengurangan jumlah pengangguran di Indonesia. Permintaan pekerjaan dari perusahaan dengan kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang memenuhi syarat menjadi halangan dalam mendapatkan pekerjaan.

Selain itu banyaknya pencari kerja yang tidak seimbang dengan tersedianya lapangan pekerjaan menjadikan bertambahnya daftar angka pengangguran. Sektor informal memang telah mampu mengurangi daftar angka pengangguran di Indonesia, namun sektor informal mendapatkan diskriminasi dan kurangnya perhatian dari pemerintah. Hal ini dikarenakan perhatian pemerintah berpusat pada ekonomi global, fiskal, penanaman modal asing, dan pasar uang.

Alasan lain dari sikap pemerintah tersebut yakni, “bahwa dengan perkembangan sektor informal ini penerimaan dari sisi pajak tidak akan berkembang”. Memang dalam pandangan pemerintah, sektor informal dapat mengganggu pertumbuhan ekonomi negara dimana tidak ada pajak yang dibayarkan kepada negara. Namun tanpa adanya sektor informal maka akan memperbanyak angka pengangguran serta akan berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan masyarakat.<sup>68</sup>

Kondisi negatif pada pasar tenaga kerja memberikan dampak salah satunya pada upah yang akan diterima pekerja. Hal ini dikarenakan kebijakan upah minimum dapat mengurangi daftar angka pengangguran, Bila kebijakan upah minimum mengurangi tingkat penyerapan tenaga kerja di sektor modern hingga di bawah pertumbuhan jumlah angkatan kerja”. Dengan demikian, hal tersebut memberikan petunjuk bahwa dampak dari kebijakan upah minimum akan berpengaruh pada kesejahteraan pekerja baik di sektor formal maupun informal.

Upah dijadikan sebagai salah satu tujuan seseorang dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Dari definisi upah sesuai dengan Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mempunyai kesamaan definisi dengan Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menunjukkan bahwa pekerja berhak mendapatkan upah dalam bentuk uang maupun dalam bentuk lain. Upah atau imbalan yang diterima pekerja nantinya akan disesuaikan dengan kebijakan komponen mengenai upah.

Upah yang akan diterima dibedakan dalam beberapa komponen. Komponen upah sebelumnya dibedakan berdasarkan penghasilan yang diperoleh oleh pekerja. Hal ini terdapat dalam Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa, “Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dalam bentuk: Pendapatan Upah dan Pendapatan non-upah. Komponen penghasilan dalam diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang menyebutkan bahwa:

- a. Upah terdiri atas komponen;
- b. Upah tanpa tunjangan;
- c. Upah pokok dan tunjangan tetap;
- d. Upah pokok, tunjangan tetap;
- e. tunjangan tidak tetap; atau Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Dalam penentuan besarnya komponen upah diatur lebih lanjut dalam Pasal 7 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa, “(2) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.(3) Dalam hal komponen Upah terdiri atas Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.”

Sedangkan komponen upah juga diatur dalam Pasal 94 Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bagian Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, “Dalam hal ini komponen upah terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah uang pokok dan tunjangan tetap.” Dalam komponen upah terdapat tunjangan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberi perusahaan atau pemberi kerja.

Tunjangan yang diberikan perusahaan atau pemberi kerja tersebut berupa tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan yang bersifat tetap dikenal dengan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah yang menyebutkan bahwa, “Tunjangan tetap adalah suatu

pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan keluarganya secara teratur berkaitan dengan pekerjaannya.

Dimana tunjangan tetap ini akan dibayarkan secara teratur atau rutin dan dengan jumlah yang tetap dalam waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok yang diterima pekerja atau dapat disesuaikan dengan kesepakatan antar pihak. Tunjangan tetap tidak dapat dikaitkan dengan kehadiran maupun prestasi yang dilakukan pekerja dalam bekerja. Sedangkan, tunjangan tidak tetap menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah yang menyebutkan bahwa, "Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran imbalan baik langsung maupun tidak langsung kepada pekerja/buruh dengan jumlah yang tidak tetap, serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan upah pokok dan tunjangan tetap.

Selain itu tunjangan dapat diartikan sebagai pendapatan non-upah dalam bentuk penghasilan yang akan diperoleh pekerja. Tunjangan yang akan diperoleh pekerja dalam bentuk pendapatan non-upah biasanya berupa tunjangan hari raya keagamaan. Dimana hal ini telah diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa, "Pendapatan non-upah berupa tunjangan hari raya keagamaan". Dalam pemberian tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja terdapat ketentuan yaitu bahwa pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan tunjangan tersebut 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan berlangsung.

Hal ini sesuai dengan Pasal 9 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa, "Tunjangan hari raya keagamaan wajib dibayarkan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan". Mengenai tata cara dalam pemberian tunjangan hari raya keagamaan diatur lebih rinci dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

Selain adanya tunjangan hari raya keagamaan, perusahaan atau pemberi kerja juga dapat memberikan beberapa pendapatan non-Upah. Pendapatan non-Upah tersebut telah diatur dalam Pasal 8 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyebutkan bahwa, "Selain tunjangan hari raya keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengusaha dapat memberikan pendapatan non- Upah berupa: Insentif; Bonus; Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau Uang servis pada usaha tertentu". Dengan adanya pendapatan non-upah tersebut dijadikan sebagai penunjang dalam memberikan upah.<sup>76</sup>

Tunjangan sebagai usaha dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja memberikan manfaat dapat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Pengaruh tersebut mampu untuk memberikan rasa aman serta ditujukan untuk pekerja serta keluarga dari pekerja, "Tunjangan merupakan komponen penghasilan selain gaji yang mampu memberikan rasa aman terhadap karyawan apabila mereka mengalami sesuatu yang tidak diinginkan baik dirinya sendiri maupun keluarganya yang telah tercatat oleh perusahaan sebagai objek pertanggungungan.

Dengan demikian, tunjangan yang akan diberikan suatu kewajiban tanpa membedakan jabatan, dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Kewajiban dalam bentuk tunjangan, seharusnya dilakukan oleh semua pengusaha atau pemberi kerja baik dalam sektor formal maupun sektor informal. Selain menjadi kewajiban tunjangan menjadi salah satu dari hak para pekerja. Hal ini diatur dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2015 tentang Perlindungan Para Pekerja Formal maupun non-Formal yang menyebutkan bahwa, mempunyai hak:<sup>78</sup>

- a. Memperoleh informasi mengenai Pengguna;
- b. Mendapatkan perlakuan yang baik dari Pengguna dan anggota keluarganya;
- c. Mendapatkan upah sesuai Perjanjian Kerja;

- d. Mendapatkan makanan dan minuman yang sehat;
- e. Mendapatkan waktu istirahat yang cukup;
- f. Mendapatkan hak cuti sesuai dengan kesepakatan;
- g. Mendapatkan kesempatan melakukan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya;
- h. Mendapatkan tunjangan hari raya; dan
- i. Berkomunikasi dengan keluarganya”.

Dalam hal ini, para pekerja rumah tangga berhak untuk mendapatkan tunjangan berupa tunjangan hari raya. Selain itu terdapat tunjangan berupa tunjangan makan dan juga tunjangan transport dalam bentuk tunjangan tetap. Tunjangan makan dan tunjangan transport disesuaikan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE- 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Upah yang menyebutkan bahwa, “Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

Tunjangan tersebut dapat diberikan dengan sesuai kesepakatan antar pihak melalui perjanjian kerja, apabila perjanjian kerja tersebut tidak terlaksana maka para pekerja tidak akan mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja dengan maksimal. Pemberian tunjangan kepada para pekerja berhak didapatkan pekerja karena tunjangan menjadi komponen lengkap dari upah. Apabila para pekerja mendapatkan upah berupa uang atau dalam bentuk lain, maka sudah seharusnya pekerja berhak atas tunjangan hari raya, tunjangan makan dan tunjangan transport maupun tunjangan lainnya.

Sering tidak diberikannya tunjangan karena tidak adanya perjanjian kerja antara kedua pihak yaitu pemberi kerja dengan pekerja. Hal ini disebabkan karena tidak diatur dalam peraturan khusus. Peraturan khusus tersebut haruslah mengatur secara rinci mengenai pengupahan. Upaya tersebut dilakukan agar tidak hanya mengatur mengenai pengupahan dengan tepat, namun juga mengatur mengenai tunjangan yang akan diterima. Pengaturan tersebut ditujukan kepada pemberi kerja yang memperkerjakan pekerja rumah tangga dirumahnya.

Pemberian tunjangan tidak dapat dilepaskan dari upah. Apabila pengaturan upah bagi para pekerja belum diatur. Maka, hal tersebut akan berpengaruh pada pemberian tunjangan karena dalam komponen upah terdapat tunjangan yang harus diberikan. Tunjangan seharusnya menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan atau pemberi kerja baik dalam sektor formal maupun sektor informal.

Hal tersebut diakibatkan adanya unsur dalam hubungan kerja, dimana adanya unsur pekerjaan, perintah, dan upah. Meskipun antara pemberi kerja dan para pekerja sering tidak terdapat perjanjian kerja, namun terdapat hubungan kerja antar keduanya maka pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memenuhi unsur tersebut.

#### **3.4. Bentuk Penyelesaian Hukum Bagi Perusahaan Yang Tidak Membayar Upah Pekerja Berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021**

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati dan dapat juga terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lainnya. Dalam praktiknya, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan masalah bagi kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja) karena keduanya sama- sama telah menyadari hal tersebut.

Berbeda dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, sehingga pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis dan keuangan. Pemilihan alternatif upaya pencegahan sebagaimana tersebut perlu dilakukan dialog secara bipartit, agar mendapatkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, sehingga dapat dicegah kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal upaya-upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk melakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja, terdapat serangkaian prosedur yang harus dipenuhi terlebih dahulu.

Adapun prosedur tersebut tersebut terdapat di dalam Pasal 151 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Panjangnya prosedur yang harus ditempuh dan juga alasan pemutusan hubungan kerja yang harus berdasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka banyak perusahaan yang akhirnya menempuh solusi untuk merumahkan pekerjanya. Merumahkan sebagai bentuk penyimpangan pasal tersebut mempunyai ketentuan bahwa perusahaan harus tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui perundingan bipartit dapat dijadikan alternatif, oleh para pihak yang berselisih.

Dalam Perundingan bipartit para pihak yang bersengketa duduk bersama membicarakan permasalahan mereka dan berusaha menyelesaikan permasalahan dengan cara musyawarah, cara ini telah dikenal dalam berbagai budaya bangsa Indonesia. Dalam budaya Indonesia, musyawarah merupakan upaya penyelesaian sengketa yang telah dikenal sejak lama dan hidup dalam masyarakat tradisional. Adapun tatacara untuk perundingan bipartit telah ada pengaturannya dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 31/Men/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan. Dalam melakukan perundingan bipartit, para pihak wajib:

- a. Memiliki itikad baik;
- b. Bersikap santun dan tidak anarkis; dan
- c. Menaati tata tertib perundingan yang disepakati.

Selanjutnya dalam melaksanakan perundingan, perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Kedua belah pihak menginventarisasi dan mengidentifikasi permasalahan;
- b. Kedua belah pihak dapat menyusun dan menyetujui tata tertib secara tertulis dan jadwal perundingan yang disepakati;
- c. Dalam tata tertib para pihak dapat menyepakati bahwa selama perundingan dilakukan, kedua belah pihak tetap melakukan kewajibannya sebagaimana mestinya.
- d. para pihak melakukan perundingan sesuai tata tertib dan jadwal yang disepakati;
- e. dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja;
- f. setelah mencapai 30 (tiga puluh) hari kerja, perundingan bipartit tetap dapat dilanjutkan sepanjang disepakati oleh para pihak;

g. setiap tahapan perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dan apabila salah satu pihak tidak bersedia menandatangani, maka hal ketidaksediaan itu dicatat dalam risalah dimaksud;

h. hasil akhir perundingan dibuat dalam bentuk risalah akhir yang sekurang-kurangnya memuat: nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau objek yang diperselisihkan, kesimpulan atau hasil perundingan, tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

i. rancangan risalah akhir dibuat oleh pengusaha dan ditandatangani oleh kedua belah pihak atau salah satu pihak bilamana pihak lainnya tidak bersedia menandatangani.

Adapun solusi lainnya yang dilakukan dalam menghadapi permasalahan akibat perselisihan kerja, bahwa pengusaha, pekerja/serikat pekerja, dan pemerintah harus mampu menjalin kerja sama yang mengantisipasi terjadinya PHK. Dialog Para pihak dalam hubungan Kerja antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja perlu melakukan dialog secara transparan agar perusahaan yang karena sifat industrinya mengharuskan kehadiran pekerja maka harus mengatur sistem kerja dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Selain itu, dialog bipartit juga perlu membahas antisipasi terhadap kondisi terburuk hubungan kerja di antara mereka seperti efisiensi, pengaturan jam kerja, dan pembagian kerja. Dialog ini menjadi pintu utama membangun pemahaman bersama menghadapi dari perselisihan baik bagi perusahaan maupun pekerja.

Peran pemerintah sebagai mediator harus menjadi pihak yang mampu menengahi dialog antara pengusaha dengan pekerja dan serikat pekerja baik untuk mencegah terjadinya PHK. Peran pemerintah dapat diupayakan sebagai penengah mencari solusi yang disepakati kedua pihak terutama terkait pemenuhan hak-hak pekerja, apabila PHK tidak terhindarkan. Dalam hal ini pemerintah dapat membentuk Satuan Tugas Penanganan PHK agar lebih respons terhadap permasalahan pengusaha dan pekerja agar dapat diantisipasi dan diselesaikan sejak dini.

Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja harus aktif dalam memberikan informasi kebijakan untuk bekerja dan melakukan tinjauan kebijakan secara berkala. Selain itu, pemerintah juga perlu melakukan rencana mitigasi ketenagakerjaan. Hal ini bisa dilakukan dengan pelaksanaan program pemerintah yang dapat menyerap angkatan kerja besar dan program dukungan pengembangan keterampilan seperti contohnya pemberian Kartu Pra Kerja bagi orang yang baru lulus sekolah dan sedang mencari pekerjaan.

Organisasi Buruh Internasional (ILO) mengatakan perselisihan antara pengusaha dan pemberi kerja akan berdampak pada kelompok tertentu yang rentan terhadap pasar tenaga kerja dan menurunnya jumlah lapangan kerja, serta kualitas kerja antara lain upah dan perlindungan sosial. Opsi PHK bisa jadi langkah terakhir yang akan ditempuh. Langkah ini menjadi situasi buruk terutama bagi pekerja. PHK akan berdampak sangat serius pada perekonomian keluarga pekerja. Di sisi lain, pengusaha juga dalam posisi yang sulit karena harus memenuhi kewajiban bagi karyawan yang mengalami PHK.

Tanggung jawab pemberi kerja terkait pemberian upah kepada pekerja Menurut I.G.Rai Widjaya, yaitu pemberi kerja sebagai pemilik perusahaan mempunyai tanggung jawab terhadap upah karyawan yang berdasarkan pada harta kekayaan pribadinya. Peran pemberi kerja tentunya lebih tinggi dibandingkan pihak manajemen perusahaan dalam hal penentuan upah pekerja, contohnya dalam hal pemberian upah dalam bentuk lain berupa sembako dan bonus tahunan di luar upah pokok.

Standar pemberian upah pekerja adalah Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman, sedangkan Upah Minimum Provinsi (UMP) adalah Upah Minimum yang

berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di satu provinsi. Upah Minimum Provinsi ini menjadi standar minimum yang digunakan para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 15 Permenakertrans No. 7 tahun 2013 jo Pasal 90 ayat 1, dinyatakan bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89".

Masih ada pelaku usaha yang membayar upah di bawah ketentuan UMR dengan alasan usaha skala kecil sehingga tidak sanggup bila membayar sesuai ketentuan UMP yang berlaku. Ironisnya banyak pekerja yang juga menerima ketentuan tersebut, mengingat sulitnya mencari pekerjaan, terlebih itu pekerjaan yang bersifat tetap dan pada perusahaan besar. Padahal bila Pengusaha melanggar ketentuan Pasal 90 ayat (1) tersebut, menurut ketentuan Pasal 185 ayat (2) Pengusaha diklasifikasikan telah melakukan tindak pidana kejahatan.

Lebih lanjut, Pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) yang berbunyi: "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143 dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Ketika pekerja sudah melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan maka sudah seharusnya perusahaan memenuhi hak-hak pekerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sumber hukum perburuhan telah menyebutkan bahwa dalam hal ketenagakerjaan, kaidah otonom (perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama) tidak boleh bertentangan dengan kaidah heteronom (peraturan perundang-undangan). Oleh karena itu, peran pemerintah dalam menentukan peraturan perundang-undangan akan sangat berpengaruh dalam sistem ketenagakerjaan. Salah satu hal menjadi peran pemerintah adalah masalah pengupahan.

Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pengupahan dalam satu bagian, mulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Beberapa hal pokok diantaranya sebagai berikut:89

1. Pemerintah menetapkan upah minimum;
2. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum;
3. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi;
4. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas;
5. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Satu hal yang akan menjadi pembahasan dalam tugas ini adalah terkait dengan Upah Minimum. Upah Minimum merupakan standar minimum yang digunakan oleh pengusaha dalam memberikan upah terhadap buruh ataupun karyawannya. Kebijakan Upah Minimum telah menjadi isu yang penting dalam masalah ketenagakerjaan di beberapa negara baik maju maupun berkembang.

Sasaran dari kebijakan upah minimum ini adalah untuk menutupi kebutuhan hidup minimum dari pekerja dan keluarganya. Kebijakan upah minimum di Indonesia sendiri pertama kali diterapkan pada awal tahun 1970-an. Namun, pelaksanaannya tidak efektif pada waktu itu. Pemerintah Indonesia baru mulai memberikan perhatian lebih terhadap pelaksanaan kebijakan upah minimum pada akhir tahun 1980an.

Hal ini terutama disebabkan adanya tekanan dari dunia internasional sehubungan dengan isu-isu tentang pelanggaran standar ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia terkait kebijakan upah minimum telah mengalami berbagai perubahan baik sebelum maupun setelah otonomi daerah. Sebelum otonomi daerah pemerintah pusat menetapkan tingkat upah minimum setiap provinsi didasarkan pada rekomendasi dari pemerintah daerah (provinsi). Sedangkan setelah otonomi daerah yang diimplementasikan pada tahun 2001, pemerintah daerah memiliki kebebasan dalam menentukan tingkat upah minimumnya.

Oleh karena itu, setelah otonomi kita sering mendengar istilah Upah Minimum Regional (UMR). Tiap-tiap daerah provinsi atau kabupaten/kota memiliki jumlah UMR yang berbeda-beda, tergantung situasi dan kondisi perekonomian daerah tersebut. UMR ini ditentukan oleh Dewan Pengupahan dan kemudian ditetapkan oleh Gubernur. Analisis Ketentuan Pasal 185 ayat (1) jo. Pasal 90 ayat (1) UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait dengan Upah Minimum ini, UU. No.13 tahun 2003 telah mengaturnya secara jelas di dalam Pasal 89 ayat (1) yang menyebutkan bahwa: "Upah minimum dapat terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Dalam Pasal 90 ayat (1) yang menyebutkan bahwa: "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 89" Ketentuan-ketentuan yang disebutkan diatas, mengandung makna bahwa setiap pengusaha haruslah membayar upah buruh atau karyawannya lebih tinggi atau paling tidak sama dengan UMR yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

Saat ini setiap pengusaha yang ada telah menerapkan hal tersebut. Dalam UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa apa yang diatur di dalam Pasal 90 ayat (1) diatas, apabila dilanggar, akan mendapatkan sanksi pidana. Di dalam Pasal 185 ayat (1) UU. No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan dengan jelas bahwa: " Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000 (empat ratus juta rupiah)." Ketentuan ini memberikan sebuah kepastian hukum bahwasanya apabila ada pengusaha yang memberikan upah kepada buruh atau pekerjanya dibawah upah minimum, maka pengusaha tersebut dapat dipidanakan.

Adanya ketentuan pidana yang akan dijatuhkan terhadap pengusaha yang membayar dibawah UMR ini semakin mempertegas bahwa hak-hak buruh, khususnya dalam hal pengupahan, menjadi suatu hal yang sangat sentral dan harus dipenuhi dengan baik oleh pengusaha. Bisa dibayangkan apabila ketentuan sanksi terhadap pengusaha yang memberikan upah dibawah UMR ini tidak ada, maka bukan tidak mungkin pengusaha akan memberikan upah yang jauh dari batas kewajaran. Selain itu, adanya ketentuan sanksi dalam Pasal 185 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini, juga seolah-olah mempertegas kehadiran pemerintah dalam melakukan perlindungan terhadap buruh/pekerja.

Ketentuan dalam dalam Pasal 185 ayat (1) ini akan dapat memberikan angin segar terhadap jutaan buruh yang ada di Indonesia dan juga kepastian hukum, bahwasanya buruh tidak dapat diberikan upah secara semena-mena, dan apabila hal itu terjadi maka pengusaha akan mendapatkan sanksi pidana. Untuk lebih lanjut dapat dijelaskan sebagai berikut menurut Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum (UM) berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten kota (yang sering disebut Upah Minimum



Regional, UMR) maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota (Upah Minimum Sektor, UMS).

Dari aspek hukum perdata, berdasarkan Pasal 52 ayat (1) huruf d UUKetenagakerjaan dan Pasal 1320 ayat 4 jo Pasal 1337 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), bahwa kesepakatan dalam suatu perjanjian, termasuk perjanjian kerja, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Atau dengan perkataan lain, kesepakatan (konsensus) para pihak harus benar dan jelas, dalam arti suatu causa terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang.

Dengan demikian menjanjikan upah di bawah upah minimum (UMR/UMS) adalah *null and void* atau batal demi hukum (Pasal 52 ayat [3] UU Ketenagakerjaan). Dari aspek hukum administrasi, berdasarkan Pasal 90 ayat (2) UUKetenagakerjaan jo Pasal 2 ayat (2) jo Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep-231/Men/2003 dan Pasal 2 ayat (3) Permenakertrans. No. Per-01/Men/I/2006, bahwa apabila pengusaha tidak mampu membayar upah minimum dan ada telah kesepakatan untuk membayar menyimpang/kurang dari ketentuan upah minimum, maka kesepakatan tersebut (antara pekerja/buruh dengan pengusaha) harus didasarkan atas persetujuan penangguhan dari pihak yang berwenang (dalam hal ini gubernur setempat).

Dengan kata lain, walau telah ada kesepakatan, apabila tidak/belum mendapat persetujuan (penangguhan) tidak dapat diterapkan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dengan demikian, atas dasar kesepakatan saja tidak cukup sebagai dasar untuk membayar upah menyimpang dari ketentuan upah minimum yang ada. Pekerja yang belum mendapatkan upah berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut merupakan pelindung hak mereka yang dijamin oleh pemerintah, serta merupakan pelindung dari perbuatan semena-mena perusahaan atau pemberi kerja.

Peraturan Pemerintah pengupahan tersebut menjadi sorotan utama dalam pelaksanaannya di lapangan, bagaimana mengkoordinir, menerapkan dan menginterpretasikan peraturan pemerintah tersebut sesuai dengan apa yang tertulis. Implementasi Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan terhadap pekerja yang upahnya tidak dibayarkan pada praktiknya belum terlaksana.

Khususnya terkait kebijakan pengupahan dan pembayaran hak dan kewajiban karena masih banyaknya penyimpangan yang terdapat dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah tersebut. Hal ini terbukti dari keluhan dan keresahan para pekerja penyapu yang melapor kepada pemerintah, terutama kepada Kementerian Ketenagakerjaan, terkait pemberi kerja yang kerap kali menunda pembayaran upah pekerja, sehingga hak pekerja belum bisa terpenuhi.

Selain belum terpenuhi, penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dalam praktiknya, jika dilihat dari sikap dan pelaksana kebijakan tersebut juga tidak memiliki prinsip asas keadilan dalam pelaksanaannya dimana para pekerja telah melakukan kewajibannya namun upah sebagai hak para pekerja belum dibayarkan.

#### **4. Penutup**

##### **4.1 Kesimpulan**

Analisis yuridis pemberian denda terhadap pengusaha karena tidak membayar upah pekerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 Tentang Pengupahan. Berdasarkan analisis penulis dalam pemberian denda terhadap pengusaha yang tidak membayarkan upah pekerja, oleh pelaku usaha dalam penelitian ini ialah:

1. Konsep pengaturan pengupahan dalam undang-undang ketenagakerjaan merupakan upaya pemerintah dalam melindungi pekerja/buruh, untuk menghindari ketimpangan dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja atau perusahaan. Maka setiap perusahaan di Indonesia menerapkan sistem pengupahan berdasarkan standar operasional

perusahaan (SOP) dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti UUK dan Peraturan Pemerintah tentang pengupahan. Bahwa dalam UUK pasal 88 telah secara eksplisit mengatur tentang pengupahan dimana pengupahan dimaksudkan sebagai upaya untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2. Konsep pengenaan denda pada suatu perusahaan timbul karena adanya hubungan kerja yang dibangun oleh pengusaha dengan pekerja. Sehingga keberadaan peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak setiap pekerja/buruh agar tidak terjadi pemutusan sepihak dalam status hubungan kerja dan untuk menjamin perlindungan pembayaran upah pekerja. Maka keberadaan PP tentang Pengupahan sangat membantu pekerja dari perbuatan pengusaha yang tidak membayarkan gaji/upah pekerja oleh suatu perusahaan. Ketentuan hukum serta jaminan pembayaran kerugian pengusaha kepada pekerja di jamin oleh peraturan perundang- undanga, yang mana dalam peraturan pemerintah tentang pengupahan memberlakukan penerapan sanksi terhadap pelaku usaha dan pekerja/buruh yakni sanksi administrasi dan denda pada ketentuan pasal 59 ayat (1) bahwa: "Pengusaha atau pekerja/buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan, atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama". Selain itu, penerapan denda terhadap pengusaha atau pekerja/buruh digunakan hanya untuk kepentingan pekerja/buruh berdasarkan kualifikasi jenis pelanggaran yang dapat dikenakan denda, besaran denda, dan penggunaan uang denda diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama dengan memperhatikan prinsip- prinsip ketentuan regulasi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun pengusaha yang terlambat membayar denda, jumlah total besaran yang dapat dikenakan denda 5% untuk setiap hari keterlambatan, 1% ditambahkan dengan 5% apabila keterlambatan mencapai delapan hari kerja, dan apabila terlambat 1 bulan maka terhadap pelaku usaha dikenakan suku bunga terhadap denda yang belum dibayarkan.
3. Konsep kualifikasi pengenaan denda terhadap pengusaha yang terlambat membayar denda sesungguhnya dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dari pekerja. Adapun jumlah besaran yang dapat dikenakan terhadap pelaku usaha yang terlambat membayar upah karyawan ditetapkan pada ketentuan pasal 62 sebagaimana diuraikan sebagai berikut: (1) denda 5% untuk setiap keterlambatan dari dari upah yang seharusnya dibayarkan, (2) apabila keterlambatan sudah mencapai 8 hari kerja maka akan ditambah 1% untuk setiap hari dari total 5%, (3) apabila mencapai 1 bulan keterlambatan maka dikenakan denda dari keterlambatan pembayaran sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah. Selain itu, denda juga diterapkan pada hari-hari keagamaan terhadap pelaku usaha yang terlambat memberikan tunjangan hari keagamaan berdasarkan ketentuan pasal 62 ayat (1) yang menjelaskan sebagai berikut: "Pengusaha yang terlambat membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada Pekerja/Buruh dikenai denda sebesar 5% (lima persen) dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban pengusaha untuk membayar". Dan ayat (2) sebagai berikut: "Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar tunjangan hari raya keagamaan kepada pekerja/buruh".

#### 4.2 Saran

1. Perlunya sosialisasi PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dari tingkat Pemerintah Pusat sampai tingkat Pemerintah Daerah agar lebih masif;

2. Membuat suatu sistem campuran antara desentralisasi dan sentralisasi terhadap pengawasan hubungan pekerjaan antara pekerja dan pemberi kerja;
3. Menjadikan serikat buruh sebagai mitra pembuat kebijakan agar tercipta suatu harmonisasi hukum terkait pelaksanaan PP No. 36 Tahun 2021 dengan adanya kegiatan hubungan kerja, sehingga diharapkan tidak terjadi kembali penyalahgunaan wewenang pengusaha kepada pekerja di masa mendatang.
4. Meningkatkan peran aparat penegak hukum untuk ikut melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penerepan PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan agar tidak terjadi penyelewengan oleh pengusaha kepada pekerjanya secara semena-mena atau tidak sesuai dengan kesepakatan kerja, sehingga menyebabkan kerugian bagi para pekerja.
5. Mengajak peran serta masyarakat dalam pelaksanaan PP No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan karena perak aktif masyarakat lebih mendominasi dalam hal memperhatikan kegiatan kerja antara pengusaha dan pekerja. jika perlu memberikan masyarakat berupa penghargaan atas jasa yang telah dilakukan, sehingga pada akhirnya rasa kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah tidak hilang seperti yang saat ini terjadi di berbagai sektor kehidupan.

#### DAFTAR REFERENSI

##### **Buku :**

- Abdullah, Sapri, (2008), *Dari Keadilan Normatif Menuju Keadilan Substantif*, Makassar: Refleksi.
- Afrita, Indra. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*, Yogyakarta: Absolute Media.
- Anshori, Abdul Ghofur, (2010), *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia Konsep Regulasi dan Implementasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Asyhadie, Zaeni, (2012), *Hukum Bisnis dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Bambang, Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, (2013), Cet. 1, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bernard L. Tanya, dkk., (2007). *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Surabaya: CV. Kita.
- Busro, Achmad, (2011), *Hukum Perikatan Berdasarkan Buku III KUH Perdata*, Yogyakarta: Pohon Cahaya.
- Djumaldji, F.X., (2008), *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Darmodihardjo, Dardji, (2002). *Pokok-Pokok Filsafat Hukum Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Fahrojih, Ikhwan. (2016), *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah Dan Jaminan Konstitusional*, Malang: Setara Press.
- Fuad, Munir, (1999), *Hukum Kontrak dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ghofur Anshori, Abdul., (2016), *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Wahyuni, Endang Sri, (2003), *Aspek Hukum Sertifikat dan Keterikatannya dengan Perlindungan Konsumen*, Bandung: Citra Aditia.
- Widyadharma, Ignatius Ridwan, (1997), *Hukum Sekitar Perjanjian Kredit*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Wijayanti, Asri, (2017), *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, Jakarta.

##### **Jurnal :**

- Azhari, Aidul Fitriadi, (2012), "Negara Hukum Indonesia: Dekolonisasi dan Rekonstruksi Tradisi", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol. 19 No. 4, Yogyakarta: Fakultas Hukum UII.

- Bogdandy, Armin Von, (2004), *Globalization and Europe, Squqre Democracy and International law*, *Europen Journal Of International Law*, Vol. 15 No. 5 EJIL.
- Ilyas, Anshori, (2009), "Telaah Kritis Positivisme Hukum Dalam Tataran Teori Hukum", *Jurnal Ilmu Hukum Amanna Gappa*, Vol. 17 No. 4, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
- Muin, Fathul, (2015), *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)*, 2015, *Jurnal Cita Hukum*, Vol. 3 No. 1.
- Santoso, Budi dan Ratih Dheviana Puru H, (2012), *Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja*, *Jurnal Arena Hukum*, Vol. 6, No. 3.
- Wahju Budijanto, Oki, (2017), *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM*, *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 17, No. 3.