

BAB IV

**PENERAPAN DENDA DAN FAKTOR-FAKTOR ATAS
KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN J.O. PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN**

**A. Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pembayaran Upah pada CV.
General Service 88 dan PT. Pos Indonesia**

Upah menjadi sesuatu hal yang wajar untuk seorang tenaga kerja, sehingga tidak heran apabila seorang tenaga kerja mengharapkan upah atau gaji dari hasil kerjanya. Tenaga kerja berharap bahwa upah yang diterima dibayarkan penuh, dan tidak ada keterlambatan dalam pembayaran upah, sesuai dengan kesepakatan di awal antara pengusaha dengan tenaga kerja.

Upah merupakan hak yang patut diterima oleh tenaga kerja dan sebagai sebuah kewajiban bagi pengusaha yang telah menggunakan jasa daripada tenaga kerja tersebut. Dalam mendapatkan salah satu hak dari tenaga kerja tersebut, tenaga kerja harus melakukan beberapa kewajiban hingga akhirnya dapat menerima haknya

berupa upah sebagai imbalan atas kewajiban yang telah dilakukan oleh tenaga kerja terhadap pemberi kerja atau pengusaha. Kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan oleh tenaga kerja antara lain adalah wajib melakukan pekerjaan, wajib mentaati aturan dan petunjuk pengusaha, dan membayar ganti rugi apabila melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan. Apabila kewajiban-kewajiban tersebut dikaitkan dengan kasus-kasus yang diangkat dalam penulisan ini maka, para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan CV. General Service 88 dan PT. Pos Indonesia telah melakukan kewajiban-kewajiban yang telah ditetapkan berdasarkan pada perjanjian kerja yang merujuk pada UU Ketenagakerjaan. Sebagai bukti adalah pada CV. General Service 88, 6 pekerja yang terdiri dari 1 (satu) orang *team leader*, 4 (empat) orang tenaga kerja *cleaning service*, dan 1 (satu) orang tenaga kerja sebagai *office girl*. Keenam tenaga kerja tersebut telah melakukan pekerjaan sebagaimana yang diperintahkan oleh pengusaha sebagai majikan yang memberikan perintah yaitu, dengan bekerja selama 6 (enam) hari kerja dengan hari libur yang ditentukan perusahaan dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinstruksikan oleh pengusaha. Adapun area yang ditentukan sebagai area kerja keenam pekerja tersebut adalah, area *factory outlet*, *food court*, *public area*, area *Office* dan halaman. Para tenaga kerja yang dikirim ke Stocklot tersebut telah bekerja di area kerja yang sebagaimana diinstruksikan oleh pihak Stocklot. Kewajiban atas pekerjaan oleh tenaga kerja terhadap hak pengusaha pun telah dilaksanakan

pengerjaannya oleh para pegawai PT. Pos Indonesia, sebagai proses untuk mendapatkan haknya yaitu berupa upah.

Terlaksananya kewajiban-kewajiban yang seharusnya dilakukan oleh para tenaga kerja dari CV. General Service 88 dan PT. Pos Indonesia membuktikan bahwa hak-hak dari pengusaha telah terpenuhi oleh tenaga kerja sebagai penerima kerja, hal tersebut memberikan efek timbal balik dari pengusaha yaitu untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban sebagai pemberi kerja agar hak-hak para tenaga kerja terpenuhi.

Hak-hak dari tenaga kerja diantaranya adalah hak mendapatkan upah atau gaji, hak untuk mendapatkan istirahat atau cuti, hak untuk mendapatkan pengurusan perawatan dan pengobatan serta hak untuk mendapatkan surat keterangan. Kewajiban utama dari pengusaha adalah membayar upah kepada pekerja dengan tepat waktu, hal yang sama disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai perlindungan dan dasar hukum pemberian upah. Hal ini yang kurang diperhatikan oleh pengusaha CV. General Service 88 dan PT. Pos Indonesia yaitu membayarkan hak tenaga kerja berupa upah tidak tepat waktu. Kasus CV. General Service 88 telah melakukan keterlambatan pembayaran upah selama 5 (lima) bulan, terhitung mulai dari bulan November 2019 hingga bulan Maret 2020.

Upah atau gaji merupakan harga yang harus dibayarkan pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja atas bantuan tenaga dan jasanya selama melakukan pekerjaan.

Akan tetapi, kadangkala upah yang ditunggu-tunggu tersebut tidak dibayarkan oleh pengusaha sesuai dengan waktu yang telah disepakati bersama.

Pemberian upah oleh pengusaha terhadap pekerja biasanya berdasarkan Surat Perjanjian Kerja, karena secara umum berpedoman pada Pasal 1320 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa, perjanjian dibuat atas dasar kesepatan kedua belah pihak, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, dan suatu sebab yang tidak dilarang. Untuk masalah secara khusus diatur dalam dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 52, menyebutkan bahwa, perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kasus pada perusahaan CV. General Service 88 yang melakukan keterlambatan pembayaran upah, dimana perjanjian kerja yang dibuat antara pihak perusahaan dengan pihak tenaga kerja secara umum sudah memenuhi syarat sah nya suatu perjanjian, tetapi tidak menyebutkan tanggal berapa karyawan menerima upah pada setiap bulannya, pihak HRD hanya menyampaikan secara lisan, bahwa upah akan diberikan setiap tanggal 5 pada setiap bulannya, tentunya masalah tersebut dapat dijadikan alasan oleh perusahaan untuk memberikan upah tidak tepat waktu.

Kasus serupa terjadi pada PT. Pos Indonesia yang melakukan keterlambatan pembayaran upah kepada para tenaga kerja selama 4 hari dalam waktu pembayarn

upah (satu) periode. Padahal dalam Pasal 20 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menyebutkan bahwa upah pekerja atau buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah. Disebutkan lebih lanjut bahwa hak pekerja atau buruh atas upah timbul pada saat putusnya hubungan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa ketika pekerja dengan memulai untuk memutuskan melakukan hubungan kerja, maka pada waktu itu pula hak seorang pekerja untuk menerima upah dari pengusaha wajib dilaksanakan.

Pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Upah menyebutkan bahwa pembayaran upah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Atinya untuk tanggal pembayaran yang pasti dalam pembayaran upah seharusnya sudah ditentukan tanggal rutin setiap periodenya dan dicantumkan dalam perjanjian kerja. Tetapi yang terjadi pada kasu-kasu yang diangkat dalam penelitian ini tidak mencantumkan tanggal rutin tiap periodenya untuk membayarkan gaji pada klausula perjanjian kerja.

Perjanjian kerja ada untuk mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja termasuk untuk pencantuman upah di dalamnya agar adanya perlindungan pembayaran upah bagi tenaga kerja. Keterlambatan pembayarn upah kepada tenaga kerja adalah hal yang merugikan bagi tenaga kerja karena setelah tenaga kerja melakukan kewajiban-kewajibannya agar pengusaha dan perusahaan tidak mengalami kerugian tetapi, dengan seenaknya pengusaha mengabaikan kewajibannya atas tenaga kerja yang telah memberikan tenaganya untuk perusahaan.

Padahal perjanjian kerja merupakan dasar mengikatnya suatu hubungan hukum yaitu hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja.

Keterlambatan pembayaran upah menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja, karena upah yang diterima sangat penting penggunaannya bagi para tenaga kerja yaitu seperti untuk, pembayaran cicilan kredit, biaya kehidupan sehari-hari, biaya pendidikan bagi yang telah memiliki anak. Betapa krusialnya pembayaran upah tepat waktu bagi para tenaga kerja. Karena telat sehari saja mungkin akan berdampak bagi kehidupan sehari-hari tenaga kerja tersebut.

Selain faktor tidak dicantumkannya klausula mengenai tanggal rutin pembayaran upah tidak terdapat periodenya dalam perjanjian kerja, faktor lain yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah adalah adanya masalah managerial yang kurang baik dalam perusahaan serta kegagalan pencapaian laba yang telah ditargetkan. Seperti yang disebutkan dalam kasus-kasus yang diangkat dalam penelitian ini bahwa dari kasus CV. General Service 88 maupun PT. Pos Indonesia.

Berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan penulis ditemukan bahwa dalam kasus-kasus yang diangkat dalam penelitian ini terkait keterlambatan pembayaran upah dipengaruhi dari managerial dalam struktur perusahaan, padahal seharusnya hal tersebut tidak boleh berpengaruh terhadap pembayaran upah yang merupakan kewajiban dari perusahaan.

Begitu pula halnya bagi faktor selanjutnya yaitu akibat kegagalan pencapaian target laba, seharusnya perusahaan bersikap profesional karena dalam hubungan kerja

yang terpenting adalah pemenuhan masing-masing hak dan kewajiban baik bagi pengusaha maupun bagi tenaga kerja. Pembayaran upah bagi tenaga kerja sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, termasuk di dalamnya pembayaran upah bagi tenaga kerja dalam perusahaan yang dinyatakan pailit. Begitu *concern* nya pemerintah terkait perlindungan upah bagi tenaga kerja. Artinya apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit saja masih harus tetap menunaikan kewajibannya berupa pembayaran upah bagi tenaga kerja apalagi bagi kasus-kasus yang diangkat dalam penelitian ini yang disebabkan karena masalah internal dan kegagalan pencapaian laba perusahaan.

Seharusnya bagaimanapun keadaan suatu perusahaan apalagi mengenai kurang profesionalnya perusahaan untuk melakukan kewajibannya atas pemenuhan hak-hak para tenaga kerja, untuk melakukan pembayaran upah tidak boleh terpengaruh atas segala macam kondisi. Karena bagaimanapun baik perusahaan maupun tenaga kerja harus melakukan kewajiban-kewajiban yang telah ditentukan selama masih ada hubungan kerja antara kedua belah pihak.

Berdasarkan pada uraian diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah pada perusahaan CV. General Service dan PT. Pos Indonesia adalah yang pertama faktor tidak dicantumkannya klausula mengenai tanggal rutin tiap periodenya untuk pembayaran upah, kedua faktor managerial yang kurang baik, yang ketiga dan terakhir adalah faktor kegagalan pencapaian target laba yang telah ditentukan.

B. Penerapan Denda atas Keterlambatan Pembayaran Upah pada CV. General Service 88 dan PT. Pos Indonesia

Permasalahan mengenai keterlambatan pembayaran upah akan memberikan dampak negatif terhadap para pihak yang telah mengikatkan diri pada suatu perjanjian, aspek yang paling penting jika dihubungkan dengan perlindungan bagi tenaga kerja adalah aspek hukum. Hukum harus memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja. Sehingga perusahaan tidak sewenang-wenang atas hak tenaga kerja. Sudikno Mertokusumo mengatakan bahwa hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan

Masalah keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha terhadap tenaga kerja telah secara jelas disebutkan dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh, dalam pembayaran upah. Kemudian dalam ayat (3), pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja atau buruh, dalam pembayaran upah. Dijelaskan bahwa pengusaha yang karena sengaja atau lalai terlambat membayar gaji pekerjanya, maka dikenakan denda.

Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bahwa, jika suatu perusahaan terlambat dalam pembayaran gaji atau pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah

tenaga kerja, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pemberlakuan pembayaran denda terhadap perusahaan yang melakukan keterlambatan pembayaran upah dapat dikenakan apabila ketentuan pengenaan denda dicantumkan dalam perjanjian kerja yang disepakati ketika pertama kali penandatanganan perjanjian kerja. Artinya apabila dalam perjanjian kerja tidak terdapat klausula mengenai pembayaran denda sebagai akibat dari terjadinya keterlambatan pembayaran upah, maka perusahaan tidak wajib membayar denda tersebut. Karena perjanjian kerja memuat kewajiban-kewajiban dan hak-hak antara pengusaha dan tenaga kerja, yang merupakan landasan atau dasar terikatnya hubungan kerja antara para pihak maka, hal ini dijadikan alasan bagi pengusaha agar tidak membayarkan denda sebagai akibat dari keterlambatan pembayaran upah.

Apabila penerapan pembayaran denda di berlakukan pada kasus yang diangkat maka tergambar sebagai berikut , keterlambatan pembayaran upah yang terjadi pada CV. General Service 88 adalah 15 (lima belas) hari keterlambatan terhitung dari tanggal seharusnya. Sehingga jika dipersentasikan ke dalam besaran jumlah denda yang harus dibayarkan adalah dengan rincian apabila ditarik secara garis besar untuk rincian upah tenaga kerja CV. General Service 88, rata-rata tenaga kerja berhak mendapatkan gaji pokok sebesar Rp.1.400.000,- (satu juta empat ratus rupiah) setiap bulannya, keterlambatan yang terjadi sampai dengan 15 (lima belas) hari dari

tanggal yang seharusnya. Jadi total denda yang harus di bayarkan oleh CV. General Service 88, kepada seorang tenaga kerja adalah, pada hari ke 4 (empat) sampai hari ke 8 (delapan), perusahaan seharusnya membayar denda sebesar Rp. 70,000,- (tujuh puluh ribu rupiah) per hari, pada hari kesembilan sampai dengan hari ke lima belas perusahaan seharusnya membayar denda sebesar Rp. 84.000 (delapan puluh empat ribu rupiah) per hari. Apabila dijumlahkan maka total jumlah denda yang harus dibayarkan CV. General Service 88 adalah sudah melebihi 50% (lima puluh persen) dari gaji yang seharusnya dibayarkan.

Keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha terhadap tenaga kerja apabila dihubungkan dengan asas ketenagakerjaan, asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, adil, dan merata. Adanya instrumen hukum berupa UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dimaksudkan untuk melindungi kewajiban-kewajiban dan hak-hak pengusaha dan tenaga kerja tidak terlaksana, termasuk di dalamnya mengenai keterlambatan pembayaran upah. Karena asas ketenagakerjaan adalah demokrasi, adil, dan merata maka, ketika terjadi keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha terhadap tenaga kerja seharusnya pengusaha melakukan pembayaran denda sesuai dengan ketentuan yang tertuang di dalam UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, walaupun di dalam perjanjian kerja tidak terdapat klausula yang menyebutkan demikian. Karena pada dasarnya Undang-Undang dan Peraturan

Pemerintah jauh lebih tinggi tingkatannya dengan perjanjian kerja, yang mana kembali lagi adanya UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ini sebagai payung hukum untuk melindungi pengupahan dari hal-hal yang dapat merugikan tenaga kerja.

Asas keadilan belum terlaksana dalam hal ini karena ketika kewajiban tenaga kerja sebagai penerima kerja telah dilaksanakan dan hak daripada pengusaha telah terpenuhi tetapi, hak dari tenaga kerja itu sendiri belum terpenuhi sebagai akibat dari belum dilaksanakannya kewajiban oleh pengusaha.

Asas demokrasi pun belum terlihat karena pada praktiknya perjanjian kerja merupakan klausula baku yang dibuat oleh pengusaha semata-mata hanya untuk keuntungan sebelah pihak, jadi ingin tidak ingin tenaga kerja yang membutuhkan uang untuk membiayai kehidupan sehari-hari menandatangani perjanjian kerja sebagai tanda kesepakatan diantara para pihak. Salah satu akibat dari penggunaan klausula baku tersebut adalah klausula-klausula penting seperti pencantuman tanggal rutin per periode untuk pembayaran upah tidak dicantumkan.

Pembayaran denda dimaksudkan untuk memberikan efek jera kepada pengusaha agar dikemudian waktu tidak terjadi kembali hal yang serupa. Namun, pada kenyataannya memang sulit dilakukan karena pengusaha selalu mengedepankan perjanjian kerja sebagai dasar terjadinya hubungan kerja. Sedangkan di dalam perjanjian kerja itu sendiri tidak terdapat klausula yang mengatur mengenai tanggal tetap per periode untuk pembayaran gaji.

Tenaga kerja sebagai pihak yang lemah karena secara tidak langsung dipaksa untuk menyepakati klausula baku yang telah ditetapkan oleh pengusaha selalu menjadi pihak yang dirugikan dalam hal ini. Untuk melakukan aksi protes atas kelalaian yang terjadi pun menjadi titik dilema bagi para tenaga kerja karena, apabila melakukan hal demikian dapat terkena surat peringatan yang mengancam posisi tenaga kerja dalam pekerjaan.

Pembayaran denda pun dimaksudkan bagi pihak tenaga kerja untuk mengganti kerugian materiil selama waktu tunggu pembayaran upah. Dengan keterlambatan pembayaran upah dan tidak dilaksankannya pembayaran denda atas keterlambatan tersebut membuktikan bahwa pihak tenaga kerja dirugikan dua kali. Karena waktu pembayaran upah terlambat dan sebagai imbalan ganti rugi pun tidak dibayarkan. Padahal, selama masa tunggu pembayaran upah tersebut tidak menutup kemungkinan bagi para tenaga kerja untuk melakukan pinjaman pada orang lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa begitu merugikannya akibat dari keterlambatan pembayaran upah kepada tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penerapan denda terhadap keterlambatan pembayaran upah pada CV. General Service 88 dan PT. Pos Indonesia belum dapat diterapkan karena tidak terdapat dalam klausula perjanjian kerja yang telah disepakati.