

AKIBAT HUKUM KETIDAKPATUHAN PEMBERI KERJA TERHADAP KEBIJAKAN PENGUPAHAN SESUAI DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 51 TAHUN 2023

Oleh:

Saskia Mulya Aguatina¹

Sufiarina²

Suriadi Bangun³

Universitas Tama Jagakarsa

Alamat: JL. TB Simatupang No. 152, RT.010/RW.004, Tj. Barat, Kec. Jagakarsa, Kota
Jakarta Selatan, DKI Jakarta (12530).

Korespondensi Penulis: saskiamulyaaguatina@email.com

***Abstract.** Wages as a worker's right that have been agreed upon and must comply with the minimum wage calculations regulated in Government Regulation Number 51 of 2023 concerning Amendments to Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages, but in practice, many workers' rights are still not fulfilled even though they have performed their duties. The method used is normative juridical research supplemented by empirical juridical research, with an approach to legislative and conceptual research. The research results indicate that the minimum wage applies to workers/laborers with less than 1 (one) year of service. Additionally, if the employer pays below the minimum wage, the legal consequence is that they may face criminal sanctions in accordance with Article 185 Paragraph (1) of Law Number 6 of 2023 on Job Creation, which states, "Anyone who violates the provisions as referred to in Article 42 paragraph (2), Article 68, Article 69 paragraph (2), Article 80, Article 82, Article 88A paragraph (3), Article 88E paragraph (2), Article 143, Article 156 paragraph (1), or Article 160 paragraph (4) shall be subject to a minimum prison sentence of 1 (one) year and a maximum of 4 (four) years and/or a fine of at least Rp. 100,000,000.00 (one hundred million rupiah) and a*

AKIBAT HUKUM KETIDAKPATUHAN PEMBERI KERJA TERHADAP KEBIJAKAN PENGUPAHAN SESUAI DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 51 TAHUN 2023

maximum of Rp. 400,000,000.00 (four hundred million rupiah)." This can also lead to potential disputes of rights between workers and employers.

Keywords: *Workers' Rights, Legal Consequences, Wages.*

Abstrak. Upah sebagai hak pekerja yang telah disepakati dan harus sesuai dengan perhitungan upah minimum yang diatur dalam PP Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, namun dalam praktiknya masih banyak pekerja yang haknya tidak dipenuhi meskipun telah melakukan kewajibannya. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif yang dilengkapi dengan penelitian yuridis empiris, pendekatan penelitian perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Adapun juga apabila pemberi kerja memberikan upah di bawah upah minimum, maka akibat hukumnya adalah dapat dikenakan sanksi pidana sesuai Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, yaitu “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).” Serta dapat menimbulkan potensi perselisihan hak antara pekerja dan pemberi kerja.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Akibat Hukum, Upah.

LATAR BELAKANG

Tujuan bangsa Indonesia yang diupayakan dalam rangka untuk mencapai bentuk nyata dari pembangunan nasional. Negara harus melakukan upaya dalam memberikan perlindungan terhadap negara Indonesia, peningkatan terhadap kesejahteraan umum, memperkuat pondasi terhadap kecerdasan rakyat dalam berkehidupan, dan ikut berkontribusi secara langsung dalam mewujudkan ketertiban global yang

mengedepankan rasa damai, adil, dan merdeka.¹ Juga, hak keadilan sosial adalah hak rakyat yang sudah melekat dengan semestinya, menurut sila ke-lima Pancasila.

Banyak hal yang harus diupayakan dalam pembangunan nasional, salah satunya adalah pembangunan di sektor ketenagakerjaan, yang menjadikan manusia sebagai sumber daya utama yang melekat dalam pembangunan nasional sebagai pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945 dan pengamalan pancasila, yang dimaksudkan untuk melakukan peningkatan terhadap bentuk kehormatan dan kualitas diri manusia. Juga, tidak kalah pentingnya dengan menumbuhkan rasa amanah terhadap diri pribadi untuk membangun kehidupan bermasyarakat yang adil, sejahtera dan makmur secara materiil maupun spiritual.²

Keadilan sendiri sifatnya relatif, tidak ada batasan yang spesifik dan menyeluruh.³ Pada dasarnya, cerminan dari keadilan sosial digambarkan pada suatu kondisi di mana ada bentuk dari pertumbuhan ekonomi yang nyata, sehingga seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali dapat merasakan hasilnya, bukan hanya sekelompok individu atau golongan tertentu.⁴

Dengan demikian, bentuk perwujudan dari keadilan sosial nasional adalah pembangunan nasional yang dilakukan secara merata dan menyeluruh di setiap daerah di Indonesia. Namun, untuk mewujudkan peningkatan terhadap kualitas hidup dan kesejahteraan individu, rakyat secara mandiri juga patut melakukan berbagai usaha, salah satunya adalah dengan bekerja.

Bekerja merupakan bentuk dari kepercayaan yang diberikan oleh Sang Pencipta dan manusia sebagai ciptaan-Nya lah yang harus menjalankannya. Dengan begitu, sudah seharusnya pekerjaan tersebut dilakukan berdasarkan dengan karakter, kemampuan, dan minat bakat yang dimiliki dalam diri kita sendiri. Namun, dalam mencari pekerjaan, ada hal yang harus diperhatikan, contohnya, apakah perusahaan tersebut bersifat profit atau non-profit.

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

² Lidia Febrianti, "Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", UIR Law Review, Riau, 2017, hlm. 2.

³ Arrista Trimaya, "Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja", Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial, Jakarta, 2014, hlm. 11.

⁴ *Ibid*, hlm. 11.

AKIBAT HUKUM KETIDAKPATUHAN PEMBERI KERJA TERHADAP KEBIJAKAN PENGUPAHAN SESUAI DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 51 TAHUN 2023

Pemberi kerja sendiri biasanya dapat digolongkan dalam beberapa bentuk, seperti pemberi kerja yang menjalankan kegiatan usahanya secara individual atau yang dijalankan oleh badan hukum, dengan mempekerjakan orang lain dan membayarnya sesuai kesepakatan awal yang tertuang dalam perjanjian kerja sebagai bentuk timbal balik atas kewajiban yang telah ditunaikan.

Yayasan adalah badan usaha yang di dalamnya memuat kegiatan usaha dengan aset yang terpisah dan dialokasikan untuk menggapai suatu *goal* tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan.⁵ Yayasan sendiri merupakan badan usaha non-profit, yaitu yang dalam kegiatan usahanya tidak mengambil keuntungan, melainkan diperuntukkan untuk kegiatan yang bersifat sosial.⁶

Perseroan Terbatas adalah suatu badan hukum didirikan berdasarkan kontrak dan menjalankan usahanya dengan menghimpun modal, dan modal dasarnya yang berupa saham dan dijalani sesuai dengan prosedural yang ditetapkan dalam hukum normatif Indonesia.⁷ Perseroan Terbatas juga tergolong sebagai asosiasi komersial yang apabila perusahaan *down* dan menimbulkan kerugian terhadapnya, maka kerugian yang tercatat itu semata-mata hanya dibebankan dan menjadi utang yang ditanggung oleh institusi yang bersangkutan, dengan membebankan semuanya kepada kekayaan yang dimiliki oleh instansi tersebut dan tidak melibatkan aset pribadi.⁸

Berbeda dengan Yayasan, Perseroan Terbatas sendiri didirikan untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya menurut kepentingan masing-masing pemegang saham.⁹

Dengan adanya pekerjaan yang ditekuni, sudah sepantasnya mendapatkan upah atau imbalan atas apa yang sudah dikerjakannya. Upah sendiri akan dibayarkan dalam bentuk uang sesuai dengan kesepakatan yang berdasar pada ketentuan pengupahan yang ada, diberikan sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang sudah atau selanjutnya akan dilakukan.

Lalu dihadapkan dengan permasalahan upah, yang mana upah berada di dalam konteks tertutup yang melibatkan pekerja dan pemberi kerja, sehingga nominal

⁵ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan

⁶ Muhammad Agung Hidayat, “Pemberian Gaji Yayasan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif (Studi Kasus di Yayasan Hati Gembira Indonesia)”, UINJKT-IR, Jakarta, 2023, hlm. 1.

⁷ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

⁸ Rudhi Prasetya, “Perseroan Terbatas Teori dan Praktik”, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 6.

⁹ Sufiarina, Muhammad Ali, Mufrina, Ahmad Maulana, Hendry Frand Tia, “Legal Dynamics of Limited Liability Companies: Unveiling the Power of Commissioners and Shareholders to Take Legal Action Against Directors’ Negligence”, Unnes Law Journal 9, 2023, hlm. 274

besarannya bergantung pada persetujuan yang dibuat oleh kedua belah pihak. Walaupun disebutkan berdasar dengan kesepakatan pemberian upah, dalam kenyataannya, pemberi kerja menempatkan posisi di pihak yang lebih menguntungkan, karena pekerja/buruh berada di posisi yang lebih membutuhkan, sehingga dapat diprediksi tindakan selanjutnya adalah pekerja/buruh hanya dapat menyepakati hal-hal yang hanya dihendaki oleh pemberi kerja tersebut.

Apalagi dengan dihadapkan kenyataan bahwa tidak selamanya pemberi kerja akan mengambil keuntungan, karena ruang lingkup kegiatan usahanya hanya berdasar pada sosial dan kemanusiaan. Contohnya seperti Yayasan yang sejalan dengan asas nirlaba dan bukan sebuah perusahaan yang *oriented profit*.

Dengan adanya fenomena tersebut, mengharuskan pemerintah untuk ikut serta berperan dalam bentuk campur tangan langsung pada mekanisme ketenagakerjaan, khususnya pada pengupahan, baik terhadap pekerja maupun pemberi kerja. Tujuan utamanya adalah untuk mengatasi dan menyelaraskan hubungan antara pemberi kerja dan pekerja, serta melindungi pekerja dan buruh dari ancaman eksploitasi tenaga kerja. Meskipun demikian, kebijakan pemerintah dalam usahanya untuk menjembatani dan menangani permasalahan-permasalahan pengupahan dinilai belum maksimal, berat sebelah dan cenderung lebih memihak dan menguntungkan pengusaha.¹⁰

Pengembangan jaminan sosial yang diperuntukkan oleh seluruh rakyat Indonesia dan bersikap adil terhadap seluruh lapisannya, juga memperlakukan masyarakat yang kurang mampu dalam finansial sesuai dengan martabat kemanusiaan¹¹ dapat dikaitkan dengan tujuan ketenagakerjaan, yaitu hak untuk memiliki kehidupan yang pantas, yang pada hakikatnya itu juga merupakan hak daripada pekerja/buruh itu sendiri dalam bekerja.

Upah dalam pandangan seorang pekerja adalah suatu sumber pendapatan baginya untuk memenuhi kebutuhan dan keperluan hidupnya dan keluarganya. Dengan pemberian upah yang layak, maka akan menciptakan ketenangan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerja serta menciptakan hasil kerja yang maksimal.

Pekerja mempunyai hak yang dilindungi untuk dirinya sendiri dan keluarganya. Hak dan kewajiban dalam lingkup ketenagakerjaan sudah tertuang dalam peraturan

¹⁰ Ashabul Kahpi, "Pengupahan : Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia", Jurnal Jurisprudentie, Makassar 2018, hlm. 70.

¹¹ Pasal 34 Ayat (2) UUD 1945

AKIBAT HUKUM KETIDAKPATUHAN PEMBERI KERJA TERHADAP KEBIJAKAN PENGUPAHAN SESUAI DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 51 TAHUN 2023

Indonesia, yaitu dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, dan ketentuan pengupahannya tertuang dalam PP Nomor 51 Tahun 2023. Dalam praktiknya, ada banyak pekerja yang belum terpenuhi haknya meskipun telah melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya.¹² Masalah utamanya adalah perihal ketidaksesuaian pemberian upah berdasar dengan ketentuan pengupahan yang berlaku dan membuat pekerja tidak mendapatkan perlindungan normatifnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode yuridis normatif (*normative law research*) dan dilengkapi dengan yuridis empiris. Penelitian ini mengkaji dokumen-dokumen hukum tertulis, seperti undang-undang, perundang-undangan, dan pendapat para ahli hukum. Bahan kajiannya berasal dari materi hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku sehingga menjadi pedoman bagi kehidupan masyarakat dan dilengkapi dengan observasi serta wawancara langsung dengan 3 pekerja yang bekerja di Badan Usaha Yayasan X, Badan Usaha Perseroan Terbatas Z, dan Badan Usaha Perseroan Terbatas Z.

Pendekatan penelitian dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan ini berhubungan erat dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang ditangani, seperti UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan, dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, sehingga dari hasil telaah tersebut dapat dijadikan suatu argumen untuk memecahkan isu yang sedang dihadapi, seperti pengaturan penetapan terhadap upah yang dilakukan atas persetujuan yang melibatkan pemberi kerja dan pekerja, yang mana nominal upah tersebut tidak lebih rendah dari ketentuan yang telah ditetapkan.¹³ Maksud dari ketentuan tersebut adalah pengaturan terhadap upah minimum.¹⁴

¹² LBH Jakarta mencatat 120 kasus perburuhan (Nov 2022 s/d Oktober 2023) di antaranya 8 kasus terkait PHK sepihak, 63 kasus terkait hak normatif, 3 kasus buruh migran, dan 39 kasus pidana perburuhan. Diakses melalui <https://bantuanhukum.or.id/catatan-akhir-tahun-lbh-jakarta-jalan-asa-demokrasi-di-negara-oligarki/> (19/06/2024 17.25 WIB).

¹³ Pasal 88A Ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

¹⁴ *Ibid*, Pasal 88E

Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang artinya penyajian informasi yang diolah menghasilkan uraian/deskripsi yang bersifat deduktif (persoalan yang bersifat umum menjadi khusus) sehingga dapat disimpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembayaran Upah Pada Badan Usaha

Pedoman pengaturan ketenagakerjaan¹⁵ menuangkan risalah, bahwa setiap orang memiliki hak terhadap pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta mendapatkan perlakuan yang sama dihadapan hukum. yang mana maksud dari kata “setiap orang” ini merujuk juga untuk pekerja dan pemberi kerja sebagai bagian dari subjek hukum yang memiliki hak perdata (perseorangan) yang dilindungi oleh negara.¹⁶

Keseimbangan dalam pembuatan perjanjian kerja merupakan sebuah urgensi yang harus diperhatikan oleh pemberi kerja agar hak dan kewajiban di antara para pihak tetap sama dan dapat terjalin dengan sebaik-baiknya. Dengan memperhatikan substansi perjanjian kerja supaya pihak yang terlibat tidak merasa ada yang dirugikan dan senantiasa menimbulkan suatu keseimbangan yang konsisten dan terarah. Namun, seringkali eksistensi kontrak dalam hubungannya dengan keseimbangan, tidak ada habisnya timbul asumsi yang menyebutkan bahwa kontrak yang terjalin antara para pihak itu berat sebelah dan mengandung klausula yang tidak wajar. Sehingga perjanjian tersebut seperti penindasan dan bersifat tidak adil. Peraturan perusahaan juga dibuat secara sepihak, materi yang tertuang lebih memprioritaskan perolehan hak yang akan diambil oleh pengusaha dan turut melimpahkan segala bentuk kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerjanya.¹⁷

Asas keseimbangan mempunyai peran penting dalam menentukan posisi para pihak. Oleh karena itu, posisi yang tidak seimbang tersebut harus ditolak dengan tegas karena akan berpengaruh terhadap substansi maupun maksud tujuan dibuatnya kontrak, seperti:

¹⁵ Terdapat dalam UUD 1945 Pasal 28D Ayat (1)

¹⁶ Hendry Frand Tia, Sufiarina, “*Analisis Konsekuensi Pengunduran Diri Pekerja Profesional Dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan.*”, KRTHA BHAYANGKARA Vol. 7 No. 2, Jakarta, 2023, hlm. 305.

¹⁷ H.R. Abdussalam, “*Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*”, Restu Agung, Jakarta, 2009, hlm. 89.

AKIBAT HUKUM KETIDAKPATUHAN PEMBERI KERJA TERHADAP KEBIJAKAN PENGUPAHAN SESUAI DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 51 TAHUN 2023

1. Keseimbangan para pihak ditekankan; dengan kata lain, posisi para pihak yang disebutkan dalam kontrak kerja harus diberi tanggung jawab keseimbangan;
2. Dalam hubungan kontraktual, hak dan kewajiban yang dibagikan harus sama, sehingga tidak diperlukannya pertimbangan terhadap proses yang akan menentukan hasil akhir dari pembagian tersebut;
3. Keseimbangan hanya dianggap sebagai hasil dari sebuah proses;
4. Bentuk ikut campur yang dilakukan oleh negara merupakan upaya paksa yang mengikat posisi para pihak agar terwujud keseimbangan;
5. Pada prinsipnya, keseimbangan terhadap posisi yang melibatkan para pihak hanya dapat dicapai pada syarat dan kondisi yang sama (*ceteris paribus*).¹⁸

Pembayaran upah oleh pemberi kerja yang dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu sekali atau paling lambat sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja yang berlaku kurang dari satu minggu.¹⁹

Berikut adalah tiga badan usaha yang berada di Jakarta, yaitu Perseroan Terbatas dan Yayasan, yang mana Upahnya dibayarkan lebih rendah dari Keputusan Gubernur Nomor 1153 Tahun 2022 Tentang Upah Minimum Provinsi 2023 sebesar Rp. 4.901.798,

Badan Usaha Yayasan X

Badan hukum Yayasan X ini berkedudukan di Jakarta Timur yang bergerak di bidang pendidikan. Mempekerjakan lebih dari 30 orang termasuk guru dan pekerja kebersihan.

Badan usaha ini mengikat pekerjaanya dengan PKWT dengan periode waktu satu tahun. Perjanjian kerja yang disajikan menggunakan bahasa Indonesia dan memuat semua hal yang dicantumkan dalam undang-undang.

Perjanjian kerja tersebut memuat tentang jadwal kerja yang harus dijalankan (senin-jumat), tata tertib yang harus dipatuhi, dan upah yang diberikan. Upah yang didapati oleh Pekerja di perusahaan X ini selama sebulan adalah Rp. 3.300.000,- yang dibayarkan secara transfer melalui *m-banking*. Diberikan juga biaya transport sebesar Rp. 50.000,-

¹⁸ Kadek Januarsa Adi Sudharma, "Implementasi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang Diterapkan Oleh Yayasan Nirlaba di Provinsi Bali." Jurnal Panorama Hukum 2, Bali, 2017, hlm. 203.

¹⁹ Dalinama Telaumbanua, "Hukum Ketenagakerjaan", Deepublish, Yogyakarta, 2019, hlm. 29.

setiap harinya, namun, apabila pekerjaanya tidak masuk di hari tersebut, pekerja tidak akan menerima biaya transport tersebut.

Adapun cuti yang diberikan sebanyak 12 hari dalam satu tahun, dan tidak ada uang penggantian hak cuti yang tidak terpakai, namun, adanya uang yang diberikan dari infal kelas atau menggantikan guru yang tidak bisa mengajar pada hari tersebut dan adanya uang yang diberikan saat guru membuat pertanyaan ujian sekaligus pengoreksiannya.

Badan Usaha PT. Y

Badan hukum Perseroan Terbatas Y ini berkedudukan di Jakarta Selatan yang bergerak di bidang Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia seperti Anggota Satuan Pengamanan (*Security Personnel*). Didirikan tahun 2011 dan mempekerjakan lebih dari 10 orang *security*.

Badan usaha ini mengikat pekerjaanya dengan PKWT dengan periode waktu satu tahun. Perjanjian kerja yang disajikan menggunakan bahasa Indonesia dan memuat semua hal yang dicantumkan dalam undang-undang.

Perjanjian kerja tersebut memuat tentang jadwal kerja yang harus dijalankan, yaitu 4 hari dalam satu minggu, tata tertib yang harus dipatuhi, dan upah yang diberikan. Upah yang didapati oleh Pekerja di perusahaan Y ini sebesar Rp. 150.000,-/hari yang dibayarkan secara transfer melalui *m-banking*, namun, apabila pekerjaanya tidak masuk di hari tersebut, pekerja tidak akan menerima upah tersebut.

Tidak ada cuti, uang lembur, dan uang pesangon. Namun, ada uang yang dibayarkan apabila menggantikan pekerja lainnya yang tidak bisa masuk kerja, kisarannya tidak menentu, karena sesuai kesepakatan antara Pekerja di perusahaan Y ini dengan orang yang akan ia gantikan posisinya hari itu.

Badan Usaha PT. Z

Badan hukum Perseroan Terbatas Z ini berkedudukan di Jakarta Timur yang merupakan pengelola *real estate*. Didirikan tahun 1998 dan mempekerjakan lebih dari 9 orang *security*.

Badan usaha ini mengikat pekerjaanya dengan PKWT dengan periode waktu satu tahun. Perjanjian kerja yang disajikan menggunakan bahasa Indonesia dan memuat semua hal yang dicantumkan dalam undang-undang.

AKIBAT HUKUM KETIDAKPATUHAN PEMBERI KERJA TERHADAP KEBIJAKAN PENGUPAHAN SESUAI DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 51 TAHUN 2023

Perjanjian kerja tersebut memuat tentang jadwal kerja yang harus dijalankan (4 hari dalam satu minggu), tata tertib yang harus dipatuhi, dan upah yang diberikan. Upah yang didapati oleh Pekerja di perusahaan Y ini sebesar Rp. 3.400.000,-/bulan yang dihitung perharinya sebesar Rp. 170.000,- yang dibayarkan secara transfer melalui *m-banking*, namun, apabila pekerjanya tidak masuk di hari tersebut, pekerja tidak akan menerima upah tersebut.

Tidak ada cuti, uang lembur, dan uang pesangon. Namun, ada uang yang dibayarkan apabila menggantikan pekerja lainnya yang tidak bisa masuk kerja, kisarannya tidak menentu, karena sesuai kesepakatan antara Pekerja di perusahaan Y ini dengan orang yang akan ia gantikan posisinya hari itu.

Karena hakikatnya, pemberi kerja termasuk badan hukum harus mengikuti ketentuan struktur dan skala pengupahan yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. Tidak ada pembeda antara Perseroan Terbatas yang bersifat komersial dan Yayasan yang nirlaba. Selama tergolong badan usaha, maka ketentuan pengupahan tersebut harus dijalankan dengan semestinya.

Analisis Akibat Hukum Bagi Pemberi Kerja Yang Melanggar Kebijakan Pengupahan Berdasarkan PP Nomor 51 Tahun 2023

Sudah menjadi kewajiban pemberi kerja dalam membayar dan memberikan imbalan kepada pekerjanya, yang dapat berupa uang atau yang disebut dengan upah kepada pekerja. Nominal upah yang diberikan harus sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati para pihak. Selain itu, adanya larangan bagi pemberi kerja yang memberikan upah kepada pekerjanya dengan jumlah besaran kurang atau lebih sedikit dari yang telah ditetapkan oleh PP Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Pihak yang berwenang dalam urusan ketenagakerjaan melakukan pengawasan dan melindungi pekerja terhadap hak upah yang sudah seharusnya didapatkan oleh pekerja. Terdapat dua cara bentuk penegakan hukum yang dapat dilakukan, yaitu penegakan hukum preventif dan penegakan hukum represif. Penegakan hukum preventif dilakukan dengan cara memberikan sosialisasi kepada masyarakat terkait isu terkait dan menumbuhkan kesadaran diri dalam mematuhi hukum. Adapun dengan penegakan hukum represif dilakukan apabila sudah dilakukannya penegakan hukum preventif,

namun, tidak efektif dan tidak berjalan dengan baik bentuk pencegahannya, maka, penegakan hukum ini lebih difokuskan dalam pelaksanaan hukum oleh masyarakat dengan keterpaksaan dan tanpa alasan lain. Pelaksanaan dari penegakan hukum tersebut dilakukan untuk mengevaluasi nilai kepatuhan masyarakat terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Apabila pemberi kerja memberikan upah di bawah upah minimum, maka akibat hukum yang timbul yaitu dapat dikenakan sanksi pidana berupa pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) sesuai pada Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Sementara itu, dengan pemberian upah di bawah upah minimum dapat menimbulkan potensi pertentangan antara pekerja dan pemberi kerja. Apabila perselisihan tersebut sudah terjadi, maka pekerja dapat menggunakan proses penyelesaian yang sebagaimana sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pemberlakuan kebijakan pemberian upah minimum yang ditujukan untuk pekerja dengan periode kerja kurang dari 1 (satu) tahun dan pemberian upah dapat dilakukan lebih besar dari upah minimum apabila pekerja memiliki kualifikasi yang diperlukan dalam suatu jabatan tertentu.
2. Pemberian upah di bawah upah minimum oleh pemberi kerja dapat menimbulkan akibat, yaitu pengenaan sanksi pidana sesuai pada Pasal 185 Ayat (1) UU Cipta Kerja yang dapat dijatuhkan hukuman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah) dan juga dapat menimbulkan potensi adanya perselisihan hak yang melibatkan pekerja dan pemberi kerja.

Saran

AKIBAT HUKUM KETIDAKPATUHAN PEMBERI KERJA TERHADAP KEBIJAKAN PENGUPAHAN SESUAI DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 51 TAHUN 2023

1. Agar pihak pemberi kerja dapat mempedomani dan menegakkan ketentuan pengupahan dalam hubungan kerja.
2. Diharapkan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dapat mensosialisasikan dan memastikan semua pemberi kerja memahami dan menerapkan secara utuh ketentuan pengupahan sesuai dalam PP Nomor 51 Tahun 2023. Sehingga apa yang telah menjadi hakikatnya bahwa hukum bersifat mengikat dan memaksa, dapat terjalin sebagaimana semestinya.

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Dalinama Telaumbanua, "*Hukum Ketenagakerjaan*", Deepublish, Yogyakarta, 2019.
- H.R. Abdussalam, "*Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*", Restu Agung, Jakarta, 2009.
- Rudhi Prasetya, "*Perseroan Terbatas Teori dan Praktik*", Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Jurnal

- Arrista Trimaya, "*Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*", *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Jakarta, 2014. Dalam <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v5i1.448>, diunduh pada 22/11/2023 00.18 WIB.
- Ashabul Kahpi, "*Pengupahan : Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia*", *Jurnal Jurisprudentie*, Makassar, 2018. Dalam <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v5i2.6464>, diunduh pada 23/11/2023 20.07 WIB.
- Hendry Frand Tia, Sufiarina, "*Analisis Konsekuensi Pengunduran Diri Pekerja Profesional Dalam Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan.*", *KRTHA BHAYANGKARA* Vol. 17 No. 2, Jakarta, 2023. Dalam <https://doi.org/10.31599/krtha.v17i2.805>, diunduh pada 26/05/2024 15.20 WIB.
- Kadek Januarsa Adi Sudharma, "*Implementasi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas yang Diterapkan Oleh Yayasan Nirlaba di Provinsi Bali.*" *Jurnal Panorama Hukum* 2, Bali, 2017. Dalam <https://doi.org/10.21067/jph.v2i2.1977>, diunduh pada 27/05/2024 19.26 WIB.

Lidia Febrianti, “*Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, UIR Law Review, Riau, 2017. Dalam <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/download/151/261/1182>, diunduh pada 23/11/2023 20.36 WIB.

Muhammad Agung Hidayat, “*Pemberian Gaji Yayasan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif (Studi Kasus di Yayasan Hati Gembira Indonesia)*”, UINJKT-IR, Jakarta, 2023. Dalam <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/71276>, diunduh pada 20/01/2024 20.00 WIB.

Sufiarina, Muhammad Ali, Mufrina, Ahmad Maulana, Hendry Frand Tia, “*Legal Dynamics of Limited Liability Companies: Unveiling the Power of Commissioners and Shareholders to Take Legal Action Against Directors’ Negligence*”, Unnes Law Journal 9, 2023. Dalam <https://doi.org/10.15294/ulj.v9i2.75526>, diunduh pada 23/06/2024 00.30 WIB.

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja