

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS UPAH YANG TERLAMBAT DIBAYARKAN: TINJAUAN HUKUM ATAS PENERAPAN TEORI KEADILAN

Andi Sri Rezky Wulandari, Mira Nila Kusuma Dewi, Andi Rahmah

Universitas Indonesia Timur

Jalan Rappocini Raya Makassar

Email: andirezky3031@gmail.com, miranila@gmail.com, rahmahamzah1205@gmail.com

Abstrak

Upah senantiasa menjadi persoalan yang menimbulkan kebingungan antara pekerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja, yang akan terus menjadi masalah berkepanjangan bila tak ditangani dengan baik. Diharapkan terbentuk pengaturan hukum yang akan mengurangi minimal kepentingan-kepentingan yang tidak sama antara keduanya yang lambat laun menimbulkan disharmonisasi. Sepanjang sejarah perburuhan, pembayaran upah pekerja yang merupakan hak pekerja, senantiasa melahirkan permasalahan, padahal upah adalah tumpuan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga. Tujuan penulisan adalah menganalisis dan menelaah perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah yang terlambat dibayarkan berdasarkan Teori Keadilan John Rawls. Penelitian yang digunakan ialah penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Bahan hukum yang digunakan ialah bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Hasil dari penelitian ini menunjukkan perjanjian kerja melindungi pekerja terhadap upah yang terlambat dibayarkan. Implikasi hukum terhadap upah pekerja yang terlambat dibayarkan adalah (1) Menimbulkan perselisihan hubungan industrial; (2) Tidak terwujudnya prinsip keadilan dalam hubungan kerja; (3) Menciderai kesejahteraan pekerja. Sedangkan upaya preventif yang harus dilakukan dalam mencegah terjadinya upah pekerja yang terlambat dibayarkan yakni melalui optimalisasi pembinaan dan pengawasan pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan yang harmonis dengan peraturan perundang-undangan.

Kata kunci: upah pekerja yang terlambat dibayarkan, teori keadilan John Rawls

Abstract

Wages have always been an issue that has caused confusion between workers and employers as employers, which will continue to be a protracted problem if not handled properly. It is hoped that legal arrangements will be formed which will reduce at least the unequal interests between the two which will gradually lead to disharmony. Throughout the history of labor, the payment of wages to workers, which is the right of workers, has always given rise to problems, even though wages are the foundation for meeting the needs of life and family. The purpose of writing is to analyze and examine the legal protection of workers for late wages based on the application of John Rawls' Theory of Justice. The research used is normative legal research with a statutory and case approach. The legal materials used are primary, secondary and tertiary legal materials. The results of this study indicate that the employment agreement protects workers against late wages. The legal implications of late payment of wages for workers are (1) to cause industrial relations disputes; (2) The non-realization of the principle of justice in the employment relationship; (3) Injuring the welfare of workers. Meanwhile, preventive measures that must be taken to prevent workers' wages

being late being paid are through optimizing the development and supervision of the implementation of harmonious labor relations with the laws and regulations.

Keywords: *wages of workers who are late paid, John Rawls theory of justice*

Latar Belakang

Sumber penghasilan pekerja yang terdiri atas upah dan sebagainya, merupakan sumber penghidupan dan memenuhi seluruh kebutuhan hidup minimal secara layak dan bermartabat, layaknya martabatnya sebagai manusia. Manusia berhak karena ia adalah manusia, seperti yang disampaikan Aswanto bahwa hak asasi manusia lahir bersamaan dengan kelahiran manusia itu sendiri, sehingga memiliki harkat serta martabat manusia yang kodrati, alami dan hakiki. Hal inilah yang membedakannya dengan makhluk hidup lainnya seperti tumbuhan dan hewan.¹³⁴

Upah sebagai salah satu hak yang lahir dari perjanjian kerja yang menghubungkan pekerja dan pemberi kerja (selanjutnya disebut pengusaha), yang secara konstitusi telah diatur selaku bentuk perlindungan hukum melalui Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang diartikan bahwa setiap orang dalam kedudukannya sebagai warga negara memiliki hak terhadap pekerjaan maupun penghidupan yang layak terhadap kemanusiaan.¹³⁵ Makna yang dapat ditarik adalah secara universal, hak warga negara sama dalam bekerja dan berusaha sesuai aturan hidup yang berbentuk aturan hukum positif maupun aturan berbentuk tidak tertulis. Sebagai anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa, maka negara berwenang dan berkewajiban untuk “mengawal” penerapan kesempatan bekerja dan berusaha bagi setiap warga di seluruh wilayah Indonesia.¹³⁶

Terkait dengan ini, maka Pasal 28D UUD NRI 1945 turut menentukan aspek hukum hak asasi manusia melalui UUD NRI 1945 yang sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) serta Konvensi Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya mengenai hak setiap orang untuk bekerja, berhak untuk mendapat pengakuan atas jaminan, dilindungi melalui kepastian hukum oleh negara (pemerintah) yang diharapkan oleh semua orang agar adil dan tanpa pembedaan yang artinya sama di depan hukum. Hasil dari bekerja yang dituju adalah upah sebagai imbalan sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi kerja yang layak demi mewujudkan hubungan kerja yang seimbang dan harmonis.¹³⁷

Muatan normatif dari Pasal 28 UUD NRI 1945 ini disamping karena hak konstitusional warga negara, pasal ini telah menjadi *Basednorm* setelah Pancasila sebagai *Groundnorm* yang menurunkan pengaturannya melalui UU RI No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang digantikan dengan pengesahan UU RI No. 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja (saat penulisan artikel ini masih bergulir di Mahkamah Konstitusi)¹³⁸ dan peraturan pelaksanaannya PP Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan. Walaupun UU RI No. 13 Tahun 2003 telah lama berlaku di Indonesia, akan tetapi dari aspek yuridis undang-undang ini masih disharmonis dengan peraturan pelaksanaannya. Terlihat dari penetapan upah yang masih berdasarkan laju inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang mengarah pada pemberian upah yang rendah,

¹³⁴ Aswanto, “Filosofi Hak Asasi Manusia serta Penegakannya Dalam Perspektif Negara Hukum”, Makalah yang disampaikan dalam Seminar/Sosialisasi Kemampuan Bidang Hukum kepada seluruh Perwira Hukum Polda Sulsel dan jajarannya, hlm. 3-4.

¹³⁵ Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945

¹³⁶ Muhammad Ashri, “Gugatan Warga dan Tanggung Jawab Negara dalam Pemenuhan Hak Atas Pendidikan”,

Indonesia Journal of International Law, (Januari, 2008) Volume 5 Nomor 2, hlm. 297.

¹³⁷ Pasal 28 UUD NRI 1945 tentang *Hak Asasi Manusia*

¹³⁸ Abdul Basith Bardan dan Adi Wikanto, “Omnibus Law UU 11/2020 Cipta Kerja Inkonstitusional, apa efeknya?/https://www.kontan.co.id diakses pada tanggal 9 Januari 2022.

pada akhirnya menimbulkan sengketa upah.¹³⁹

Aspek sosiologisnya memperlihatkan tekanan pekerjaan yang berat yang tidak diimbangi dengan upah yang layak bahkan masih sering terlambat dibayarkan dengan berbagai alasan. Wujud dari tekanan itu adalah pekerja yang berdemonstrasi pada setiap peringatan Hari Buruh Sedunia tanggal 1 Mei atau dikenal dengan *May Day*. Pekerja melalui serikat buruhnya sebagai wadah aspirasi, rutin setiap peringatan *May Day* mengeluarkan tuntutan upah yang layak yang selama ini dilanggar melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang tidak memihak kepada pekerja sebagai hasil dari politik hukum upah murah. Disamping itu permintaan penghapusan sistem kerja *outsourcing* (alih daya), penghapusan bentuk investasi yang luar biasa yang tidak terukur (*invest in remarkable*) serta tuntutan menambah *value* komponen hidup layak (KHL) yang semula 60 poin menjadi 84 poin.¹⁴⁰

Berlakunya PP Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan yang notabene masih baru dan hangat di dunia ketenagakerjaan, maka seyogyanya PP ini bisa berlaku efektif dalam menentukan secara hukum upah minimum pekerja untuk seluruh wilayah Indonesia. Telah dimaklumi bahwa dalam setiap pemberlakuan peraturan yang baru, maka akan memantik lahirnya pro kontra. Maka telah menjadi tugas pemerintah untuk mengawal pelaksanaan aturan ini secara baik dan layak dan menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Upah dan segala permasalahannya akan senantiasa menjadi problem berkepanjangan dan menimbulkan kebingungan bagi pekerja dan pengusaha dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Pemerintah sebagai penengah harus mampu menanggulangi berbagai sengketa termasuk upah dengan menggunakan regulasi yang telah positif pemberlakuannya

yang dapat menimalisir perbedaan kepentingan antara pekerja dan pengusaha yang pada akhirnya melahirkan disharmonisasi dalam hubungan industrial di Indonesia.

Keadilan yang sebagai salah satu tujuan penerapan hukum di Indonesia, dapat ditemui dan dikaji melalui Teori Keadilan John Rawls. Keadilan sebagai harapan semua pihak yang dipedomani oleh asas-asas pengupahan yang baik, agar dapat dicapai keseimbangan kepentingan serta hak dan kewajiban dengan meletakkan prinsip keadilan yang bermoral di dalamnya. Hukum yang baik adalah refleksi keadilan dan keadilan yang baik adalah refleksi moral dari pihak-pihak yang menginginkan.

Fenomena yang banyak terjadi upah yang terlambat dibayarkan yang seharusnya disertai dengan pengenaan denda berdasarkan suku bunga bank yang secara teknis telah disebutkan dalam perjanjian kerja. Namun dalam beberapa perkara hubungan industrial, Majelis Hakim melalui putusan pengadilan menolak untuk mengenakan denda pada upah yang terlambat dibayarkan. Dengan putusan-putusan tersebut, makin melemahkan posisi pekerja yang cenderung dirugikan oleh pengusaha.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik meneliti judul Perlindungan Hukum Atas Pembayaran Upah yang Terlambat Dibayarkan: Tinjauan Hukum atas Penerapan Teori Keadilan dengan rumusan masalah “Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terhadap Upah yang Terlambat Dibayarkan berdasarkan Teori Keadilan John Rawls?” Metode penelitian yang diterapkan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan demi melihat konsistensi antara peraturan perundang-undangan dan pendekatan kasus demi menganalisis *ratio decidendi* atau alasan-alasan yang digunakan hakim dalam

¹³⁹ Anonim, “Pasal Soal Upah Terbit Gelombang Demo Buruh Hingga Desember” melalui <https://www.jurnalasia.com/ragam/pp-soal-upah-terbit-gelombang-demo->

[buruh-hingga-desember](https://www.jurnalasia.com/ragam/pp-soal-upah-terbit-gelombang-demo-buruh-hingga-desember), diakses pada tanggal 9 Januari 2022.

¹⁴⁰ Anonim, *ibid.*

putusannya.¹⁴¹ Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

Pembahasan

Pengaturan hukum tentang pengupahan sebagai proses bangsa dalam berdemokrasi melalui pembentukan regulasi di bidang pengupahan yang baik di pusat maupun di daerah mendapat peluang yang sama dalam mengimplementasikan keseimbangan hak dan kewajiban serta kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Payung hukum yang sebelumnya berlaku yaitu UU RI No. 13 Tahun 2013 yang dicabut pemberlakuannya karena dianggap *inkonsistensi* dan menggantinya dengan UU RI No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang juga saat ini masih bergulir di Mahkamah Konstitusi, membuktikan bahwa membentuk suatu peraturan perundang-undangan bukan perkara mudah, apalagi untuk mengakomodir semua kepentingan. Setiap ketentuan hukum ketenagakerjaan senantiasa berupaya mengatur kepatuhan semua jenis perusahaan, baik mikro, kecil, menengah hingga besar ke dalam suatu ketentuan mengenai upah minimum.

A. Penerapan Teori Keadilan John Rawls Dalam Perjanjian Kerja Terhadap Upah yang Terlambat Dibayarkan

Berangkat dari Teori Keadilan John Rawls yang menyatakan bahwa terjadinya suatu kondisi sosial dan ekonomi yang timpang atau seimbang seharusnya diatur sedemikian rupa sehingga dapat memberikan keuntungan untuk semua pihak.¹⁴² Kepentingan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya secara layak yang diimbangi dengan kelangsungan (eksistensi) perusahaan.

Sehingga seharusnya diatur secara eksplisit mengenai keadilan dan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Negara Indonesia sebagai pemegang kedaulatan yang diakui berbentuk negara negara kesatuan sebagai Negara Hukum, maka hukum sebagai dasar kekuasaan negara dan penyelenggaraan negara oleh kekuasaan hukum.¹⁴³ Kebijakan (*beleidregels*) sebagai salah satu peraturan turunan, menurut J. Mannoury adalah ibarat “*spiegelrecht*” (hukum cermin) atau sekedar mirip hukum¹⁴⁴ bila melihat kenyataan mengenai pengupahan yang terjadi saat ini. Perlindungan upah yang dimaksudkan melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha yang juga rawan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak.

Seharusnya undang-undang tenaga kerja di Indonesia merujuk pula pada Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang secara bebas terbatas mengekspresikan keinginan dari semua orang mengenai hak untuk bekerja, hak untuk bebas memilih pekerjaannya, hak untuk memenuhi syarat atas aturan perburuhan yang adil dan kompetitif serta menguntungkan maupun upaya perlindungan dari kondisi menganggur.¹⁴⁵

Seperti juga diuraikan dalam Konvensi Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, yang secara internasional telah mengakui hak untuk bekerja sebagai hak setiap orang atas kesempatan memperoleh nafkah dengan melaksanakan pekerjaan yang bebas dipilih atau diterima dan negara-negara penandatanganan dan telah meratifikasi kovenan ini akan mengambil langkah-langkah berupa tindakan yang layak demi memberi perlindungan akan hak ini.¹⁴⁶

¹⁴¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Normatif Edisi Revisi* (Jakarta, 2011), hlm 136-158.

¹⁴² John Rawls, et al (Ed.), *A Theory of Justice, Teori Keadilan, Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara* Cetakan 1 (Yogyakarta, 2006), hlm. 72.

¹⁴³ Abdul Razak, *Peraturan Kebijakan (Beleidregels)* (Yogyakarta, 2012), hlm. 35.

¹⁴⁴ J. Mannoury dalam Laica Marzuki (1996: 1-2) dalam Abdul Razak, *ibid*, hlm 1-2

¹⁴⁵ Pasal 23 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia

¹⁴⁶ Lihat Bagian III Pasal 6 Konvensi Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya melalui <http://www.ELSAM.com>, diakses tanggal 9 Januari 2022.

Kovenan yang telah diratifikasi melalui UU RI No. 11 Tahun 2005 mengenai Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* menjadi langkah nyata negara melindungi warganya.

Keinginan para pihak yang tertuang dalam perjanjian kerja, saat ini cukup memprihatinkan, ketika dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha malah tidak merujuk kepada perjanjian kerja ketika terjadi masalah atau sengketa. Perjanjian kerja sebagai *Fundamental Legal Institution*, bukannya hanya berlaku sebagai syarat administrasi atau formalitas saja namun menjadi pedoman penting yang mengukur pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak yang bersifat timbal balik. Kinerja pekerja yang tunai dihargai melalui upah yang layak dan dibayarkan tepat waktu demi menghidupi diri dan keluarganya.

Pembentukan perjanjian kerja yang merupakan pintu masuk tercapainya kerjasama dan hubungan hukum pekerja dan pengusaha, dikaji dengan salah satunya prinsip keadilan dari teori keadilan John Rawls yang berpandangan bahwa *Justice As Fairness*. Menurut teori ini bahwa tidak ada keadilan dalam *Greater Welfare State*, bahwa tidak ada keadilan yang tercapai dengan adanya beberapa situasi dari masing-masing individu yang tidak beruntung. Salah satu ketidakberuntungan itu berupa upah yang terlambat dibayar. Skema kerja yang baik paling tidak dapat menutupi kesulitan hidup yang dihadapi pekerja.

Justice as fairness yang berdasar pada doktrin kontrak dengan memandang bahwa keadilan tercermin dari perjanjian kerja yang baik, yang membagi perjanjian kerja selaku sebuah interpretasi atas kondisi yang terjadi saat ini dan permasalahan yang dirujuk perjanjian kerja tersebut serta perjanjian kerja berisi suatu pengaturan yang prinsipil. Artinya semua pihak yang merupakan individu-individu yang rasional yang memilih mengikatkan dirinya pada situasi yang telah dapat diperkirakan dan telah dikehendaki wujudnya, termasuk bentuk keadilan yang

dikehendaki. Pengikatan diri terjadi bisa juga terjadi karena adanya *The Original Position* yang menunjukkan persamaan kedudukan yang *Equal*. Bahwa manusia sebagai *Individual Morality* yang menyertakan konsep *The Veil of Ignorance*.

Konsep *The Veil of Ignorance* yang diasumsikan merupakan kondisi yang terbentuk dari suatu situasi yang menyatakan bahwa pihak-pihak ini tak mengetahui kenyataan tentang kedudukannya dalam masyarakat, dalam kelas sosial (status sosial) yang menyebabkan ia tidak mengetahui secara detail mengenai takdir, *skill*, kepintaran dan lain sebagainya. Demikian pula dengan situasi politik, ekonomi, sosial, budaya, peradaban manusia yang dituju dan disepakati pihak-pihak tersebut sebagai cerminan keadilan.

Teori keadilan yang tepat selain keadilan ala Rawls adalah teori keadilan Aristoteles meliputi keadilan distributif yang sesuai dengan nilai dari kinerja, nilai tanggung jawab dan nilai kewajiban. Bila ketiganya tercapai dalam pelaksanaan pembayaran upah, maka keadilan terwujud. Detail yang bila telah diketahui menguntungkan atau tidak menguntungkan, maka bisa saja individu tersebut masih *The Original Position* atau tidak lagi sehingga masih dapat memikirkan tindakan rasional yang lain termasuk tidak mengikatkan diri dalam perjanjian tersebut. Setiap individu mempunyai hak yang setara dengan yang lain, demikian juga kebebasan. Prinsip ini dikenal dengan nama *The Greatest Equal Liberty Principle*. Prinsip kedua adalah ketidaksetaraan sosial dan ekonomi yang harus ditata rapi sehingga kedua prinsip ini mudah diharapkan sebagai keuntungan untuk pihak dan melekat pada status dan posisi maupun jabatan terbuka bagi semua. Dari seluruh prinsip ini dikenal dengan nama *The Difference Principle* dan *The Equal Opportunity Principle*.

Saat individu telah mengikatkan dirinya dalam perjanjian dan menyusun dasar struktur sosial (*basic structure social*), maka terjadi pembagian satu dengan yang lainnya, yang

bagian satunya menjalankan prinsipnya masing-masing. Tidak boleh ada pengurangan hak dasar terkait kebebasan (*liberty*) dan hak dasar politik (*political right*), misalnya kebebasan berbicara dan berkumpul, kebebasan berpolitik (hak untuk memilih dan dipilih), kebebasan berpikir dan kebebasan lainnya seperti yang terkandung dalam *rule of law*.

Penjelasan kebebasan tadi menyiratkan bahwa terdapat perlakuan yang sama untuk semuanya dalam menjalankan hak-hak dasarnya dan penerapannya berdasarkan prinsip yang sama. Hanya saja dalam hal penyaluran kesejahteraan dan pendapatan, suatu institusi memiliki dasar-dasar sendiri sehingga terkadang terjadi perbedaan praktiknya, termasuk juga saat membagi keuntungan berdasarkan prinsip ketidakberuntungan tadi.

Bila mengaitkan teori keadilan dengan eksistensi ketenagakerjaan, maka akan tiba pada kedudukan pekerja yang lemah dan pengusaha pada kedudukan yang kuat. Dengan hadirnya prinsip keadilan, maka kedua kedudukan ini dapat dinetralisir agar seimbang yang diukur dari keadilan yang diterapkan dan cara mendistribusikan hak maupun kewajiban masing-masing pihak. Kinerja diseimbangkan dengan imbalan dan begitu pula sebaliknya.

Pemerataan (*equal*) atas kebebasan (*liberty*) memiliki konsekuensi terhadap penerapan prinsip keadilan Rawls. *Pertama* hak-hak dan kebebasan mengacu pada prinsip-prinsip bahwa sesuai struktur dasar hak dan kebebasan oleh institusi sosial yang utama (*major institutions of society*). Seperangkat aturan tertentu yang men-definisikan kebebasan dasar yang berlaku pada semua individu secara bersama-sama. Pembatasan kebebasan dilakukan bila ada percampuran antara hak-hak tersebut. *Kedua*, subyek yang terdiri dari individu-individu yang berbeda status sosial, maka akan berbeda harapan akan masa depan. Harapan itulah yang akan

mengarahkan pada keadilan atau tidak adil.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terhadap Upah yang Terlambat Dibayarkan

Perjanjian kerja yang dimaksud adalah kesepakatan tertulis yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang menimbulkan suatu hubungan kerja. Pengukuran dari defenisi ini jika dikaitkan dengan upah dan kinerja, maka ia ada di konteks hak dan kewajiban. Suatu keseimbangan lahir dan harus tercermin dalam suatu perjanjian kerja sebagai bentuk upaya mencegah terjailah ketidakadilan salah satu pihak.

Keseimbangan yang tercipta demi keadilan yang hakikatnya memenuhi seluruh hak dan kewajiban melalui tindakan yang proporsional, sesuai, seimbang dan selaras dengan hak setiap individu, sesuai yang dituntut dalam prinsip keadilan, yang pada prinsipnya bahwa dalam suatu perjanjian, seyogyanya para pihak menyampaikan kehendaknya dalam perjanjian kerja demi tujuan dan maksud tertentu.

Perjanjian kerja yang bertujuan melaksanakan kehendak para pihak yang telah disepakati yang berupa kata-kata yang mengandung janji-janji atau kata sanggup dalam bentuk tertulis. *Essensi* perjanjian kerja sebagaimana asas perjanjian, bahwa ia berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sunt servanda*) sesuai Pasal 1338 ayat (1) BW. Para pihak harus menghormati substansi perjanjian kerja sebagai bentuk penghargaan-nya atas upaya yang dilakukan.¹⁴⁷

Beberapa perkara hukum mengenai upah yang terlambat dibayarkan, yang telah berkekuatan hukum tetap yang merupakan hasil penelusuran penulis, yaitu:

1. Pekerja atas nama Cecep Gumilang dan Fransisca Fitri Iswayningsih melawan PT.

¹⁴⁷ Subekti. R., *Hukum Perjanjian* cetakan ke XVI, (Jakarta,

1996).

Media Favorit Internasional yang terdaftar pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagai perkara hubungan industrial Nomor registrasi 269/Pdt.PHI/2018/PN Jkt Pst tertanggal 20 September 2018 dan telah diputus pada tanggal 25 Februari 2019.

2. Pekerja atas nama Eko Budi Prabowo, Irfan Sembodo, Doharma Sari Uli, Rizki melawan PT. Berkah Putra Mandala yang terdaftar pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagai perkara hubungan industrial Nomor registrasi 221/Pdt.PHI/2020/PN Jkt Pst tertanggal 18 Agustus 2020 dan telah diputus pada tanggal 14 Desember 2020.
3. Pekerja atas nama Yoserial Zakir melawan PT. Graha Rayhan Tri Putra yang terdaftar pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sebagai perkara hubungan industrial Nomor registrasi 384/Pdt.SusPHI/2020/ PN Jkt Pst tertanggal 11 Desember 2020 dan telah diputus pada tanggal 1 April 2021.
4. Pekerja atas nama Faradila Tahlib melawan STKIP Kie Raha Kota Ternate dan Yayasan Pengembangan Sumber Daya Manusia Maluku Utara Indonesia (YPSDM-MUI) yang terdaftar pada Pengadilan Negeri Ternate sebagai perkara hubungan industrial Nomor registrasi 4/Pdt.PHI/2020/PN Tte tertanggal 27 Januari 2020 dan telah diputus pada tanggal 30 Maret 2020.¹⁴⁸

Maka bila merujuk pada perkara PHI pertama sampai dengan keempat, maka Majelis Hakim menolak gugatan tersebut dengan dasar pertimbangan hukum pada Pasal 59 ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 yang faktanya secara hukum bahwa telah ditemukan kenyataan pengenaan denda tidak ditentukan secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Maka dengan demikian ketentuan ini tekah menggugurkan argument hukum dari perkara-perkara tersebut.

Pasal 88A ayat (6) undang-undang cipta kerja yang memuat aturan bahwa pengusaha

yang secara sengaja atau lalai menyebabkan upah yang terlambat dibayarkan, maka akan dikenakan denda sesuai persentase tertentu dari upah pekerja tersebut. Dari hal tersebut, maka dapat diperoleh gambaran bahwa; *pertama*, putusan pengadilan memutus perkara berdasarkan bukti dari para pihak dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang memuat tentang pengenaan denda. Bila tidak terdapat pasal tersebut, maka tidak ada kewajiban untuk mengenakan denda pada upah yang terlambat dibayarkan; *kedua* bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja atas upah yang terlambat dibayarkan berdasarkan prinsip keadilan, yang berawal dari kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha, baru dapat terlaksana bila telah diatur terlebih dahulu.

Majelis Hakim bersandar pada *ratio decidendi* bahwa sangat penting merumuskan dan mengetahui rumusan tersebut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai bentuk perlindungan hukum secara adil bagi pekerja dan pengusaha. Lalu asas *lex superior derogate lagi inferior* diterapkan berkaitan dengan tidak konsistennya aturan terhadap aturan yang lebih tinggi. Peraturan yang lebih tinggi akan mengenyampingkan peraturan di bawahnya. Penerapan Pasal 59 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 serta Pasal 88A ayat (6) undang-undang cipta kerja. Akibat *inkonsistensi* inilah maka akan berpotensi menimbulkan terjadinya konflik dan sengketa antara pekerja dan pengusaha yang bisa saja berakhir di pengadilan seperti empat perkara tersebut.

C. Akibat Hukum Terhadap Upah Yang Terlambat Dibayarkan

Bila hukum tidak dijalankan dengan baik, maka akan menimbulkan kegaduhan secara sektoral maupun menyeluruh. Pembiasaan yang

¹⁴⁸ www.direktoriputusanmahkamahkonstitusi.go.id

menyeluruh ini biasanya terjadi saat masalah semakin berat dan tidak ditangani dengan baik. Secara konsepnya, intisari dari penegakan hukum itu sendiri adalah lahirnya keselarasan dan melakukan dengan serasi hubungan nilai-nilai yang dijabarkan dalam sikap dan tingkah laku manusia demi tercapainya kedamaian.¹⁴⁹

Secara hukum, akibat yang ditimbulkan terhadap upah yang terlambat dibayarkan ialah:

1. Menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yang bila merujuk pada perkara-perkara PHI yang telah diuraikan, maka ini membuktikan bahwa pekerja yang mengalami peristiwa upah yang terlambat dibayarkan, bisa mengajukan gugatan atas sengketa hubungan industrial yang harus diupayakan untuk diselesaikan terlebih dahulu lewat perundingan *bipatriat* dengan jalan musyawarah demi tercapai permufakatan, sebagaimana yang dimaksud UU RI No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Jenis perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan perselisihan hak.¹⁵⁰
2. Tidak terwujudnya prinsip keadilan dalam hubungan kerja yang pada dasarnya bila terjadi peristiwa upah yang terlambat dibayarkan, maka pekerja tidak bisa mewujudkan prinsip keadilan dalam diri dan kehidupan kerjanya maupun aspek kehidupannya yang lain. Karena keadilan hanya dapat terwujud bila semua pihak menaati hak dan kewajibannya. Konkritnya, ketidakadilan akan tampak pada kondisi pekerja telah melaksanakan perintah dan pengusaha tidak membayar tepat waktu upah pekerja dan tidak dibebankan denda kepada pengusaha sebagai sanksi. Keadilan yang harus diwujudkan adalah keadilan perdata yang berkaitan dengan hak-hak primer pekerja

serta hak yang timbul dari pemberian sanksi.

3. Menciderai kesejahteraan pekerja sebab upah merupakan salah satu indikator terciptanya kesejahteraan pekerja, karena upah adalah sumber pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Ini juga akan berdampak pada kinerja dan *output* si pekerja. Secara sosial, akibat yang ditimbulkan dari tidak terlaksananya pembayaran upah atau terlambat akan sangat mempengaruhi pekerja dalam kehidupannya sehari-hari

Dari berbagai akibat hukum yang diulas tadi, maka upaya hukum preventif sebagai usaha menanggulangi permasalahan upah yang terlambat dibayarkan. Penting untuk segera dicegah agar perlindungan dapat terlaksana dan mencegah terjadinya pelanggaran. Tujuan perlindungan hukum melalui upaya preventif ialah melindungi pekerja melalui peraturan perundang-undangan yang meliputi berbagai sudut pandang ketenagakerjaan seperti kesejahteraan, kesehatan, keselamatan, termasuk kebebasannya saat berserikat, berkumpul demi menghindari banyaknya bahaya, penyelewengan dan ketidakseimbangan yang ditimbulkan oleh perjanjian kerja yang tidak mencerminkan keadilan bagi pekerja. Melalui perlindungan hukum, pekerja bisa bekerja dengan tenang agar bisa menghasilkan konerja yang baik.

Optimalisasi pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan yang merujuk pada perkara terkait upah yang terlambat dibayarkan melalui Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan yang berada di bawah Kementerian. Perlu dilakukan langkah-langkah yang optimal atas pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan yang secara umum merupakan kegiatan pengarahan dan pembimbingan yang bertujuan tertentu.

¹⁴⁹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Depok, 2018), hlm. 5.

¹⁵⁰ Pasal 1 angka 2 UU RI No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Penegakan hukum sebagaimana Pasal 78 PP Nomor 36 Tahun 2021 yang memuat aturan bahwa kegiatan pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam PP dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pada kementerian demi meningkatkan pemahaman serta kemampuan pekerja dan pengusaha dalam mengatur upah dengan melakukan pendampingan saat merumuskan perjanjian kerja. Pembayaran upah sebagai hasil kerjasama perusahaan, pengusaha dan pekerja akan membantu kerja pemerintah dalam mengawasi secara efektif, menyeluruh dan terpadu. Dibutuhkan konsistensi dan harmonisasi antara peraturan perundang-undangan sehingga tidak berpotensi menimbulkan konflik.

Penulis merangkum dari berbagai sumber bahwa langkah preventif yang dilakukan oleh pengawas bahwa:

1. Penerapan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan atas tahapan:
 - a. Preventif edukatif sebagai kegiatan yang membina dan mencegah melalui penyebarluasan standar norma dalam ketenagakerjaan berupa memberi nasehat secara teknis serta pendampingan saat menyusun perjanjian kerja.
 - b. Represif non yustisial sebagai upaya paksa di luar lembaga pengadilan demi memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan. Nota pemeriksaan merupakan peringatan atau pernyataan kesanggupan memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan setelah melalui pemeriksaan dan pengujian.
 - c. Represif yustisial sebagai upaya yang memiliki daya paksa lewat lembaga peradilan melalui proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS ketenagakerjaan.
2. Penerapan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan lewat kegiatan:

- a. Pembinaan.
- b. Pemeriksaan.
- c. Pengujian.
- d. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.¹⁵¹

Semua kegiatan ini bertujuan untuk mengukur kepatuhan dan ketaatan pengusaha atas ketentuan pembayaran upah yang tepat waktu. Korelasi antara *regulasi* ketenagakerjaan dengan berbagai masalah pengupahan adalah untuk mengatur agar tidak tumpang tindih aturan dan saling melengkapi (*suplementer*), saling terkait serta semakin kedudukan aturan itu berada di bawah maka pengaturannya semakin detail dan ini mencegah *inkonsistensi* antar aturan.

Kesimpulan

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Terhadap Upah yang Terlambat Dibayarkan berdasarkan Teori Keadilan John Rawls tidak terlaksana dengan baik. Pada empat perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang disajikan, Majelis Hakim belum menerapkan prinsip keadilan, utamanya Teori Keadilan John Rawls. Berdasarkan pembuktian perjanjian kerja yang tidak memuat secara tegas mengenai pengenaan denda sesuai Pasal 59 ayat (1) PP nomor 36 Tahun 2021. Majelis Hakim telah memenuhi kepastian hukumnya melalui putusannya. Bahwa pengenaan denda hanya dapat diberlakukan bila telah diatur secara tegas dalam perjanjian kerja. Perlindungan hukum pekerja terhadap pembayaran upah dimulai dari merumuskan dalam perjanjian kerja. Keadilan yang hendak dicapai menurut teori keadilan John Rawls seharusnya keadilan didistribusikan pada individu-individu yang berada pada posisi yang tidak menguntungkan. Upaya preventif yang dilakukan demi mencegah tindakan terhadap upah yang terlambat dibayarkan adalah optimalisasi pembinaan dan pengawasan

¹⁵¹ Diolah dari berbagai sumber.

ketenagakerjaan dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan. Penerapan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan atas tahapan Preventif edukatif, Represif non yustisial, Represif yustisial. Sedangkan Penerapan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan lewat kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.

Saran penulis, agar pemerintah segera melakukan revisi terhadap regulasi yang mengatur tentang pembayaran upah serta menegaskan kewajiban bagi pengusaha untuk memasukkan klausul tentang upah yang layak walau pekerja tidak menyampaikan hal tersebut, serta memasukkan pula klausul tentang pengenaan denda bila upah terlambat dibayarkan. Pengenaan denda bukan subordinasi dari hak atas upah pekerja namun merupakan akibat hukum dari wanprestasi keterlambatan pembayaran upah.

Daftar Pustaka

Buku

- Gorys Keraf. 2004. *Komposisi Sebuah Pengantar Kemahiran Berbahasa*. Flores: Penerbit NUSA INDAH.
- John Rawls, *et al* (Ed.). 2006. *A Theory of Justice, Teori Keadilan, Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara* Cetakan I. Cambridge: Harvard University Press.
- Peter Mahmud Marzuki. 2011. *Penelitian Hukum Normatif Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2019. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- , 2018. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Depok: Rajawali Press.

Subekti. R. 1996. *Hukum Perjanjian* cetakan ke XVI. Jakarta: PT. Intermasa.

Jurnal

- Aswanto, “Filosofi Hak Asasi Manusia serta Penegakannya Dalam Perspektif Negara Hukum”, Makalah yang disampaikan dalam Seminar/Sosialisasi Kemampuan Bidang Hukum kepada seluruh Perwira Hukum Polda Sulsel dan jajarannya.
- Muhammad Ashri. (2008). Gugatan Warga dan Tanggung Jawab Negara dalam Pemenuhan Hak Atas Pendidikan. *Indonesia Journal of International Law*. 5 (2).

Website

- Abdul Basith Bardan dan Adi Wikanto, “Omnibus Law UU 11/2020 Cipta Kerja Inkonstitusional, apa efeknya?”, <https://www.kontan.co.id> diakses pada tanggal 9 Januari 2022.
- Anonim, “Pasal Soal Upah Terbit Gelombang Demo Buruh Hingga Desember”, <https://www.jurnalasia.com/ragam/pp-soal-upah-terbit-gelombang-demo-buruh-hingga-desember>, diakses pada tanggal 9 Januari 2022.
- www.direktoriputusanmahkamahkonstitusi.go.id diakses pada tanggal 9 Januari 2022.
- www.ELSAM.com/Konvensi Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya diakses pada tanggal 9 Januari 2022.

Peraturan perundang-undangan

- Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM)
- PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- UUD NRI Tahun 1945
- UU RI No. 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja
- UU RI No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)