

**KAJIAN HUKUM KELALAIAN  
PEMBERIAN UPAH KERJA OLEH  
PENGUSAHA MENURUT PERATURAN  
PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021  
TENTANG PENGUPAHAN<sup>1</sup>**

**Injilia Fikraristi Worang<sup>2</sup>  
Jemmy Sondakh<sup>3</sup>  
Eugenius N. Paransi<sup>4</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bentuk-Bentuk Penerapan Pengupahan Menurut Pasal 55 (Ayat 1) dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan untuk mengetahui kelalaian yang terjadi yang bertentangan dengan Pasal 55 (Ayat 1) Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan: 1. Bentuk-bentuk pengupahan berdasarkan Pasal 55 (Ayat 1) Peraturan Pemerintah Nomor. 36 tahun 2021 adalah, sistem upah satuan waktu yakni sistem upah yang didasarkan atas waktu pekerja dalam melakukan pekerjaan biasanya pembayaran di hitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Sistem upah borongan yaitu upah keseluruhan dari awal pekerjaan sampai selesai sehingga kemungkinan besar tidak ada tambahan upah di luar dari yang telah di sepakati contohnya pekerja proyek, dan sistem upah hasil yaitu pembayaran atas upah sesuai dengan jumlah produksi atau hasil yang dicapai oleh setiap karyawan contohnya penulis yang di bayar berdasarkan jumlah artikel yang di produksi. 2. Kelalaian dapat memiliki dampak yang merugikan, baik bagi pihak yang terlibat langsung maupun untuk masyarakat atau lingkungan sekitarnya. Ini bisa termasuk sanksi hukum, denda, atau kerugian reputasi yang signifikan.

Kata Kunci : *kelalaian pemberian upah kerja*

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Pekerja atau Buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberian kerja. Pekerja/buruh berupa orang-orang yang bekerja di suatu tempat dan pekerja tersebut harus melakukan apa yang telah di perintahkan kepadanya serta mengikuti apa yang

telah menjadi peraturan kerja yang telah disepakati bersama, sehingga pekerja tersebut akan memperoleh upah atau imbalan lainnya yang layak untuk diterima. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua.<sup>5</sup> Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja/buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja antara keduanya, yaitu dimana suatu perjanjian antara kedua pihak mengikatkan kesepakatan bersama untuk bekerja sehingga mendapatkan upah yang disepakati dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk membayar perkerja berdasarkan upah yang telah disepakati bersama.

Perjanjian itu terdiri dari para pihak, adanya persetujuan antar pihak, adanya prestasi yang akan di laksanakan, adanya bentuk tertentu lisan atau tulisan, adanya syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian, dan adanya tujuan yang hendak di capai.<sup>6</sup> Perjanjian kerja akan ditetapkan oleh buruh dan majikan dan tidak boleh bertentangan dengan perjanjian yang telah dibuat.<sup>7</sup> Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya proses kerjasama antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh, kerjasama antara pengusaha yang satu dengan pengusaha lainnya, dan kerjasama antara pekerja yang satu dengan pekerja lainnya, hal ini dilatarbelakangi untuk membangun dan meningkatkan mutu sebuah perusahaan, sehingga pihak pengusaha dapat memperoleh sebuah keuntungan (*reward*) dari hasil penjualan produksi yang dikerjakan oleh pihak pekerja/buruh dan sebaliknya di sisi lain pihak pekerja akan memperoleh imbalan atau upah atas jasa yang diberikan oleh pihak pengusaha.<sup>8</sup>

Perjanjian dapat melahirkan suatu perikatan atau hubungan hukum yang akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Dengan demikian suatu kesepakatan berupa perjanjian pada hakikatnya adalah mengikat, bahkan sesuai dengan Pasal 1338 ayat 1

<sup>5</sup> Arif Bahtra Sukma, *Tinjauan Yuridis Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Di CV.Zafira Teknik Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Riau: UIN Suska, 2017, hlm. 2.

<sup>6</sup> R. Soebakti dan R. Tjitrisadibio, *KUHPerduta Pasal 1313 (burgelijk wetboek)*, Jakarta: Pradya Paramita, 2016, hlm. 8.

<sup>7</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 65.

<sup>8</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2019, hlm. 14.

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101023

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

KUHPerdata, kesepakatan ini memiliki kekuatan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.<sup>9</sup>

Upah atau gaji merupakan faktor yang sangat penting bagi pekerja/buruh, untuk menarik kinerja seseorang dalam bekerja di sebuah perusahaan karena upah atau gaji merupakan sumber yang sangat penting bagi pekerja guna kelangsungan hidup mereka. Upah atau gaji memegang peranan penting dan menjadi ciri khas dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa upah atau gaji merupakan tujuan utama untuk kerja bagi para pekerja. Pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja.<sup>10</sup> Dengan adanya upah atau gaji seorang karyawan mau bekerja.<sup>11</sup> Pengupahan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi atau semangat kerja guna memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain mendapatkan upah, pekerja juga harus diberikan hak-hak seperti waktu beristirahat atau cuti/liburan, seperti perlindungan terhadap peraturan kerja. Peraturan kerja dalam hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian mengenai hak-hak yang harus mereka miliki. Oleh karena itu, pemerintah turut serta dalam menyikapi persoalan upah ini melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasal 55 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan bahwa "Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh". dan juga dalam Pasal 88A Ayat (6) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaian mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Secara hukum pemberi kerja tidak dapat melakukan penundaan pembayaran upah, pengusaha yang dengan sengaja atau lalai mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah atau gaji, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah para pekerja atau buruh. Dalam kenyataan terdapat fenomena di lapangan dimana pembayaran gaji atau upah

seringkali ditunda, sehingga menimbulkan berbagai dampak bagi kehidupan ekonomi pekerja.

Masalah mengenai kasus keterlambatan pembayaran upah bukanlah suatu hal yang dapat dipungkiri keberadaannya. Masalah mengenai keterlambatan pembayaran upah juga pernah dialami oleh salah satu coffee shop di Jakarta, lebih tepatnya di Bukanagara Coffee & Roastery, yang berlokasi di Graha CIMB, SCBD Jakarta. Masalah mengenai keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh oleh pemilik cafe juga pernah diangkat sebagai berita tertanggal 10 Mei 2024 oleh salah satu media berita yaitu liputan6 mengenai gaji karyawan 5 bulan belum dibayarkan. Hal ini merupakan rahasia umum di kalangan masyarakat yang mengetahuinya. Menurut salah satu karyawan yang bekerja di Cafe Bukanagara Coffee & Roastery, pembayaran upah kerja mereka ada yang sampai 5 bulan lebih belum dibayarkan, dan hal ini cukup prihatin namun disisi lain para karyawan tidak memiliki pilihan lain selain mundur dari pekerjaannya. Tindakan serupa juga pernah terjadi pada tenaga kesehatan non PNS disulawesi utara terlebih khusus disalah satu RSUD yang berada di kabupaten kepulauan talaud, yang mengakibatkan 102 tenaga kesehatan non PNS yang terdiri dari 7 Orang Dokter Umum, 4 Orang Farmasi, 2 Orang Petugas Gizi, 2 Orang Petugas CSSD, 7 Orang Analisis Kesehatan, 15 Orang Bidan dan 66 Orang Perawat yang kini mengalami mogok kerja akibat keterlambatan pembayaran gaji selama 7 bulan lamanya, sehingga mereka sudah tidak memiliki biaya lagi untuk ketempat kerja, biaya untuk makan, bahkan mereka terpaksa mencari solusi dengan pinjam uang untuk kebutuhan hidup mereka selama beberapa bulan lamanya dan mengakibatkan utang mereka semakin banyak sehingga mereka menyatakan untuk sementara waktu mereka akan istirahat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di RSUD sampai mereka memperoleh kembali apa yang menjadi hak mereka yaitu gaji.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Bentuk-Bentuk Penerapan Pengupahan Menurut Pasal 55 (Ayat 1) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan?
2. Bagaimana kelalaian yang terjadi yang bertentangan dengan pasal 55 ayat 1 peraturan pemerintah?

## C. Metode Penelitian

<sup>9</sup> Huala Adol, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung: Refika Aditama, 2016, hlm. 15.

<sup>10</sup> Arian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2019, hlm. 142.

<sup>11</sup> Suwatno, dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta, 2016, hlm. 232.

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi adalah Metode Penelitian Hukum Normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Bentuk-Bentuk Penerapan Pengupahan Menurut Pasal 55 (Ayat 1) dalam Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 menjadi suatu aturan hukum yang melindungi pekerja dalam hal pengupahan dalam upah lembur terhadap pekerja ataupun buruh, dimana Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 ini<sup>12</sup>:

Mencabut Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, penegasan pendapatan non upah, struktur skala upah, dan upah untuk usaha mikro dan kecil.

Menegaskan mengenai pendapatan nonupah, ada yang sifatnya wajib dan tidak. Pendapatan nonupah bersifat wajib yaitu tunjangan hari raya keagamaan (THR). Pendapatan nonupah yang sifatnya tidak wajib, misalnya insentif; bonus; uang pengganti fasilitas kerja; dan atau uang servis pada usaha tertentu. Meskipun sifatnya tidak wajib, tapi pendapatan nonupah ini bisa menjadi wajib ketika dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) karena mengikat para pihak. Selain itu Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 juga mengatur terkait insentif yang dapat diberikan pengusaha kepada buruh dalam jabatan atau pekerjaan tertentu. Bonus dapat diberikan pengusaha kepada buruh atas keuntungan perusahaan. Uang service pada usaha tertentu seperti usaha restoran, dikumpulkan dan dikelola oleh perusahaan. Uang servis pada usaha tertentu wajib dibagikan kepada buruh setelah dikurangi biaya cadangan terhadap risiko kehilangan atau kerusakan dan pendayagunaan peningkatan kualitas SDM.

Mengatur mengenai struktur dan skala upah, dimana Pengusaha wajib menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Struktur dan skala upah ini wajib diberitahukan kepada seluruh buruh secara perorangan. Struktur dan skala upah ini harus dilampirkan perusahaan pada saat pengajuan permohonan pengesahan dan pembaruan peraturan perusahaan; atau pendaftaran, perpanjangan, dan pembaruan PKB.

Mengatur ketentuan upah minimum.

Beberapa ketentuan baru, antara lain tentang pengecualian usaha mikro dan kecil untuk membayar upah minimum. Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan buruh dengan ketentuan paling sedikit 50 persen dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan nilai upah yang disepakati paling sedikit 25 persen di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah 36 tahun 2021 tentang pengupahan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perjanjian perundang-undangan. Selain itu Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021) menyebutkan bahwa upah adalah 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 dilakukan.<sup>13</sup>

Peraturan Pemerintah Nomor. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang merupakan aturan lama juga mengenal upah dapat diberikan dalam bentuk lain dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Namun aturan ini beserta Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan telah dinyatakan dicabut dan dinyatakan tidak lagi berlaku oleh Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021.

Pengupahan di Indonesia diatur dalam sistem pengupahan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran pekerja. Fungsi pengupahan dibagi menjadi pokok dalam menjaga kesejahtraannya, yaitu:<sup>14</sup>

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas pekerja.

<sup>12</sup> Ady Thea, 2021, *4 Ketentuan penting dalam PP Pengupahan*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/4-ketentuan>, Diakses pada tanggal 12 Mei 2024, Pukul 15.35 Wita

<sup>13</sup> Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan

<sup>14</sup> Rini Suliaswati, *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Di Indonesia*, Jurnal EKSOS, Vol. 8 No. 3 Oktober 2015, hlm. 7.

Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dengan jelas menerangkan mengenai hak-hak dan kewajiban yang perlu diketahui dari perusahaan terhadap pekerjanya, yakni:

- a. **Hak atas pekerjaan** yakni hak yang merupakan salah satu hak asasi manusia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 27 ayat 2.
- b. **Hak atas upah yang adil** yang berarti hak ini merupakan hak yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja sejak ia melakukan perjanjian kerja dan mengikatkan diri kepada pengusaha (majikan) atau pun kepada suatu perusahaan dan juga dapat dituntut oleh pekerja tersebut dengan alasan aturan hukum yang sudah mengaturnya yang telah tercantum dalam UUTK pasal 88.
- c. **Hak untuk berserikat dan berkumpul**, dalam hal ini adalah untuk bisa memperjuangkan kepentingan dan hak nya sebagai pekerja/buruh maka ia harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul dengan tujuan memperjuangkan keadilan dalam hak yang harus diterimanya. hal ini dialaskan pada Undang-Undang Tenaga Kerja (UUTK) pasal 104.
- d. **Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja**, Berdasarkan Undang-Undang Tenaga Kerja (UUTK) Pasal 86 ayat 1 yang memuat atas perlindungan diberikan kepada pekerja berupa keselamatan dan kesehatan demi menjaga dari kesehatan terhadap pekerja.<sup>15</sup>

Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 menyebut, upah terdiri atas komponen:<sup>16</sup>

- a) Upah tanpa tunjangan/upah pokok;
- b) Upah pokok dan tunjangan tetap;
- c) Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; dan
- d) Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.

Sistem pengupahan yang berlaku sesuai regulasi yang ditetapkan di Indonesia, ada tiga, dimana regulasi mengenai pengupahan tersebut ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, yakni:

1. Sistem Upah Satuan Waktu: Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2023, ada tiga sistem upah berdasarkan satuan waktu yang ditetapkan, yaitu upah per jam (Pasal 16), upah harian (Pasal 17), dan upah bulanan. Upah per jam hanya dibayarkan kepada karyawan yang bekerja secara paruh waktu (part-time). Sedangkan upah harian dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja dalam seminggu.<sup>17</sup>
  - a) Penetapan Upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara paruh waktu. Yang dimaksud dengan “bekerja secara paruh waktu” adalah bekerja kurang dari 7 jam 1 hari dan kurang dari 35 jam 1 minggu;
  - b) Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh;
  - c) Kesepakatan tersebut tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula Upah per jam sebagai berikut: Upah per jam = Upah sebulan : 126;
  - d) Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25, atau;
  - e) Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21;
2. Sistem Upah Borongan: Sistem kerja borongan diatur dalam Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan tersebut menjelaskan syarat kerja pekerjaan yang boleh diserahkan melalui perjanjian kerja pemborongan.<sup>18</sup>
3. Sistem Upah Hasil: Sistem upah ini diatur dalam Pasal 18 dan 19 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Upahnya ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati antara pekerja dan pengusaha. Penetapan upah satuan hasil ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 bulan terakhir yang telah diterima karyawan.<sup>19</sup>
  - a) Ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati;
  - b) Penetapan besarnya upah dilakukan oleh pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha;
  - c) Penetapan Upah sebulan berdasarkan satuan hasil ditetapkan berdasarkan upah

<sup>15</sup> Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa*, Cetakan Pertama, Bandung Mandar Maju, 2014, hlm.12

<sup>16</sup> Mekari, 2023, *Mengenal Sistem Pengupahan di Indonesia*, <https://www.talenta.co/blog/kenali-sistem>, Diakses pada tanggal 12 Mei 2024, Pukul 16.10 Wita

<sup>17</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

<sup>18</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>19</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima oleh pekerja;

Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 menyebut upah dapat dibayarkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara:

1. Per jam, dengan ketentuan (Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021):
  - a. Penetapan upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi pekerja yang bekerja secara paruh waktu atau bekerja kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu.
  - b. Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dengan ketentuan tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula upah per jam.
  - c. Formula perhitungan Upah per jam sebagai berikut: Upah per jam = Upah sebulan : 126.
2. Harian, dengan ketentuan (Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021):
  - a. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
  - b. Bagi Perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu)
3. Bulanan: Sementara upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai hasil kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha atau berdasarkan upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir yang diterima oleh pekerja (pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021).

Pasal 55 sampai dengan pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 mengatur mengenai tata cara pembayaran upah yaitu sebagai berikut:<sup>20</sup>

1. Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja.
2. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
3. Upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan.

4. Jangka waktu pembayaran upah oleh pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan.
5. Pembayaran upah dilakukan pada tempat yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dalam hal tempat pembayaran upah tidak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pembayaran upah dilakukan di tempat pekerja bekerja.
6. Upah dapat dibayarkan secara langsung kepada pekerja atau melalui bank. Dalam hal upah dibayarkan melalui bank maka upah harus sudah dapat diuangkan oleh pekerja pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak.

Berdasarkan Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 juga menjelaskan mengenai Pendapatan non-Upah berupa tunjangan hari raya keagamaan (THR), insentif, bonus, uang pengganti fasilitas kerja, dan/atau uang servis pada usaha tertentu, seperti:<sup>21</sup>

1. Tunjangan Hari Raya Keagamaan atau biasa disebut THR .
2. Insentif dapat diberikan oleh Pengusaha kepada pekerja dalam jabatan atau pekerjaan tertentu sesuai kebijakan perusahaan.
3. Bonus dapat diberikan oleh pengusaha kepada pekerja atas keuntungan perusahaan.
4. Uang pengganti fasilitas kerja
5. Uang servis pada usaha tertentu dikumpulkan dan dikelola oleh perusahaan.

Pengusaha tetap wajib membayarkan upah kepada pekerja yang tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan menurut pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 yang mengatur terkait sistem pengupahan di indonesia dalam hal:<sup>22</sup>

1. Berhalangan, meliputi:
  - a) Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
  - b) Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
  - c) Pekerja tidak masuk bekerja karena:
    1. Menikah
    2. Menikahkan anaknya
    3. Mengkhitan anaknya
    4. Membaptiskan anaknya
    5. Istri melahirkan atau keguguran kandungan

<sup>20</sup> WageIndicator 2024, *Prosedur pemberian Upah*, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/pertanyaan->, Diakses pada tanggal 11 Mei 2024, Pukul 09.20 Wita

<sup>21</sup> Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021

<sup>22</sup> Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021

6. Suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia, atau
  7. Anggota keluarga selain sebagaimana dimaksud pada angka 6 yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.
2. Melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, meliputi:
    - a) Menjalankan kewajiban terhadap negara
    - b) Menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan agamanya
    - c) Melaksanakan tugas Serikat Pekerja/Serikat Buruh atas persetujuan pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis, atau
    - d) Melaksanakan tugas pendidikan dan/atau pelatihan dari perusahaan.
  3. Menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya, apabila pekerja melaksanakan:
    - a) Hak istirahat mingguan
    - b) Cuti tahunan
    - c) Istirahat panjang
    - d) Istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, atau
    - e) Istirahat karena mengalami keguguran kandungan
    - f) Bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi Pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan Pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari Pengusaha.

Pengusaha wajib membayar upah kerja lembur jika mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan Undang-Undang. Kerja lembur harus memenuhi syarat berikut:<sup>23</sup>

1. ada perintah dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital;
2. maksimal waktu lembur 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu, tidak termasuk lembur pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Upah kerja lembur dihitung menggunakan upah sejam yang didasarkan pada upah bulanan. Upah sejam yaitu 1/173 kali upah sebulan (gaji pokok dan tunjangan tetap). Berikut ini ketentuannya, apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja maka:
  - a.) upah 1 jam pertama dibayar 1.5 kali upah sejam;
  - b.) untuk setiap jam kerja lembur berikutnya dibayar 2 kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada libur akhir pekan atau hari libur resmi untuk waktu 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka:

- a.) untuk 8 jam pertama, upah setiap jam dibayar 2 kali upah sejam;
- b.) upah jam ke-9 dibayar 3 kali upah sejam;
- c.) untuk jam ke-10, ke-11, dan ke-12, upah setiap jam dibayar 4 kali upah sejam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada libur akhir pekan atau hari libur resmi untuk waktu 6 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka:

- a.) untuk 7 jam pertama, upah setiap jam dibayar 2 kali upah sejam;
- b.) upah jam ke-8 dibayar 3 kali upah sejam;
- c.) untuk jam ke-9, ke-10, dan ke-11, upah setiap jam dibayar 4 kali upah sejam.

Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, maka:

- a.) untuk 5 jam pertama, upah setiap jam dibayar 2 kali upah sejam;
- b.) upah jam ke-6 dibayar 3 kali upah sejam;
- c.) untuk jam ke-7, ke-8, dan ke-9, upah setiap jam dibayar 4 kali upah sejam.

## **B. Kelalaian yang terjadi yang bertentangan dengan Pasal 55 (Ayat 1) Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan**

Pengaturan mengenai pengupahan di Indonesia diatur melalui berbagai peraturan pemerintah. Salah satunya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Peraturan Pemerintah ini merupakan aturan terbaru yang menggantikan Peraturan Pemerintah sebelumnya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015. Perbedaan mendasar antara antara Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 adalah penetapan upah minimum, dimana Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 lebih menekankan pada kebutuhan hidup layak, sedangkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 lebih memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi sebagai dasar penetapan upah.

Pasal 55 ayat 1 dalam Peraturan Pemerintah biasanya merujuk pada ketentuan atau kewajiban yang harus dipatuhi oleh pihak-pihak yang terlibat dalam suatu aktivitas atau proses tertentu. Kelalaian yang terjadi berdasarkan Pasal 55 ayat 1 Peraturan Pemerintah dapat mencakup beberapa hal, tergantung dari konteks dan ruang lingkup regulasi yang bersangkutan. Berikut adalah

<sup>23</sup> Alfian Alif, 2021, *Kebijakan pengupahan berdasarkan UU cipta kerja*, <https://www.weefer.co.id/2021/05/kebijakan-pengupahan>, Diakses pada tanggal 12 Mei 2024, Pukul 19.19 Wita

beberapa contoh umum kelalaian yang dapat terjadi:<sup>24</sup>

1. Ketidakpatuhan Administratif: Misalnya, tidak mengajukan dokumen atau laporan yang diperlukan dalam jangka waktu yang ditentukan.
2. Pelanggaran Proses: Tidak mengikuti prosedur yang diatur dalam pasal tersebut, seperti proses pengadaan barang atau jasa yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.
3. Ketidakpatuhan Terhadap Standar: Melakukan aktivitas atau memberikan layanan yang tidak memenuhi standar kualitas atau keselamatan yang diatur dalam pasal tersebut.
4. Penyalahgunaan Kewenangan: Menggunakan kewenangan atau sumber daya yang tidak sesuai atau melanggar batasan yang ditetapkan.
5. Pengabaian Hak atau Kewajiban: Tidak memenuhi hak atau kewajiban yang diatur secara spesifik dalam pasal tersebut, seperti tidak memberikan informasi yang seharusnya diberikan kepada pihak yang berwenang.
6. Ketidakpatuhan Terhadap Ketentuan Spesifik: Misalnya, tidak mematuhi batasan waktu, jumlah, atau syarat lain yang diatur dalam pasal tersebut.

Berdasarkan pada konteks hukum dan administrasi, kelalaian seperti ini dapat memiliki konsekuensi serius, seperti sanksi hukum, denda, atau kerugian reputasi bagi pihak yang terlibat. Oleh karena itu, penting untuk selalu mematuhi ketentuan yang ada dalam Peraturan Pemerintah dan mengambil langkah-langkah pencegahan agar kelalaian semacam ini tidak terjadi.

Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan bahwa:<sup>25</sup>

*"Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh."*

Besaran upah merupakan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dituangkan dalam perjanjian kerja dan tidak dapat diubah tanpa kesepakatan bersama. Pengusaha/pemberi kerja yang tidak membayar upah sesuai dengan kesepakatan, baik tidak membayar tepat waktu dan/atau besaran upah tidak sesuai dengan yang disepakati dalam Perjanjian Kerja atau membayar di bawah upah minimum, dapat dipidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda minimal Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta

rupiah). Selain itu berdasarkan Pasal 53 ayat (1) dan (3) *jo.* Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah mengenai Pengupahan, perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang ditetapkan sebelum Undang-Undang Cipta Kerja dilarang mengurangi atau menurunkan upah dan Perusahaan juga dilarang bayar upah lebih rendah dari upah minimum berdasarkan Pasal 81 angka 28 Peraturan Perundang-Undangan Cipta Kerja yang memuat Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.<sup>26</sup> Sehingga dalam hal ini pun perusahaan tidak dapat menurunkan upah pekerja secara sepihak, terlebih jika penurunan itu mengakibatkan upah yang diterima di bawah upah minimum. Karena berdasarkan Pasal 81 angka 66 Peraturan Perundang-Undangan Cipta Kerja yang mengubah Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Bagi pengusaha yang tidak membayar upah sesuai dengan kesepakatan, besaran upah tidak sesuai dengan yang disepakati dalam perjanjian kerja atau membayar di bawah upah minimum, dapat dipidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta.<sup>27</sup>

Pada tahun 2020 Perusahaan AirAsia menelantarkan karyawan dan tidak membayar gaji kurang lebih selama enam bulan sesari bulan April Tahun 2020 bahkan sebelumnya perusahaan sudah memotong upah sebelum pandemi Covid-19 berlangsung di Indonesia, dengan itu Karyawan yang terdiri dari kapten pilot, first officer sampai kru kabin meminta di-PHK ketimbang tidak mendapat kejelasan dan tidak mendapatkan gaji, karena itu sebanyak 14 karyawan tetap melalui Firma Hukum Yosodiningrat dan Partner menggugat AirAsia Indonesia ke ranah hukum. Salah satu kuasa hukum penggugat, mengatakan bahwa

Berdasarkan "Pasal 169 Ayat (1) huruf c dan d Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 yaitu karena perusahaan tidak membayarkan gaji lebih dari 6 bulan berturut-turut dan juga telah tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana yang diperjanjikan dalam kontrak kerja, contohnya seperti tidak membayarkan Iuran BPJS, Asuransi Kesehatan dan juga memotong upah secara sepihak,". Karena itu para karyawan berharap ada itikad baik dari AirAsia Indonesia untuk memenuhi tuntutan 14 karyawan yang mengajukan tuntutan kepada AirAsia untuk

<sup>24</sup> Pasal 55 ayat 1 dalam Peraturan Pemerintah

<sup>25</sup> Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

<sup>26</sup> Pasal 81 angka 28 Perppu Ciptaker yang memuat baru Pasal 88E ayat (2) UU Ketenagakerjaan

<sup>27</sup> 81 angka 66 Peraturan Perundang-Undangan Cipta Kerja yang mengubah Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

memenuhi hak-haknya. Selain daripada itu melalui kuasa hukum yang ada juga telah melaporkan perusahaan di Polda Metro Jaya terkait kasus tersebut dengan Laporan Polisi No: LP/2930/V/YAN.2.5/2020/SPKT PMJ tanggal 20 Mei 2020, dengan dugaan yang diadukan adalah tindak pidana penggelapan lantaran telah membuat dan mengeluarkan slip gaji karyawan bulan Maret 2020 namun gaji tersebut tidak dibayar. Dari laporan tersebut, Penyidik Ditreskrimsus Polda Metro Jaya telah memanggil dan meminta keterangan pihak Manajemen Perusahaan AirAsia.<sup>28</sup> Terjadinya keterlambatan pembayaran gaji karyawan tentunya disebabkan karena banyak faktor, antara lain:

1. Perusahaan kekurangan kas untuk membayar gaji karyawan, namun perusahaan punya aset piutang yang sedang dalam proses pembayaran.
2. Perusahaan mengalami defisit neraca keuangan dan sedang mencari sumber pembiayaan untuk menutup gaji karyawan.
3. Kendala di bank dalam memproses transfer dari perusahaan ke rekening karyawan, meski hal ini sangat jarang terjadi.
4. Perusahaan belum selesai menghitung gaji karyawan, atau terjadi kekeliruan perhitungan gaji yang membutuhkan pembetulan sebelum gaji dibayarkan.

Secara hukum pengusaha tidak dapat melakukan penundaan pembayaran upah, karena upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa upah yang sudah diperjanjikan oleh Para Pihak, yaitu pekerja dan pemberi kerja berlaku sebagai undang-undang dan persetujuan atau kesepakatan tersebut tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak. Berdasarkan Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (“KUH Perdata”):<sup>29</sup>

*“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”*

Pengusaha yang dengan sengaja atau lalai mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah para pekerja/buruh, namun berdasarkan kenyataan yang terjadi tidak sedikit pengusaha yang lalai akan hal ini bahkan keterlambatan upah tidak diproses pekerja

sehingga tidak dikenakan denda terhadap pengusaha, bahkan yang terjadi bukan hanya keterlambatan pengusaha dalam membayar upah yang telah dijanjikannya, namun yang terjadi adalah ketika pekerja mengeluh, pekerja langsung segera dipecat. Dasar hukum perusahaan yang membayarkan gaji terlambat diatur dalam Pasal 88A ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor. 13 Tahun 2003 yang merupakan pasal sisipan Omnibus Law berikut ini:

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

Besaran denda atas keterlambatan diatur lebih lanjut dalam Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021, yaitu:<sup>30</sup>

*“Pengusaha yang terlambat membayar denda dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan: Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan; Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.”*

Mengenai aturan pengenaan denda dan besarnya, kita merujuk ke Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang di dalamnya terdapat aturan-aturan pokok yang mengatur mengenai:<sup>31</sup>

1. Pengusaha wajib membayar gaji pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
2. Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur, hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran gaji diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

<sup>28</sup> Singgih Wiryono, 2020, *AirAsia digugat karyawan*, <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/10/23>, Diakses Pada tanggal 13 Mei 2024, Pukul 15.22 Wita

<sup>29</sup> Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata

<sup>30</sup> Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021

<sup>31</sup> Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

3. Gaji dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan, atau bulanan.
4. Jangka waktu pembayaran gaji oleh pengusaha tidak boleh lebih dari 1 bulan.
5. Dalam hal gaji dibayarkan melalui bank, maka gaji harus sudah dapat diuangkan oleh pekerja/buruh pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak.

Perhitungan denda keterlambatan pembayaran gaji diatur dalam Peraturan Pemerintah mengenai Pengupahan pada Pasal 61 seperti berikut:

1. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayar;
2. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan, dengan ketentuan 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan;
3. Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

Keterlambatan pembayaran gaji karyawan tidak serta merta berakibat sanksi. Peraturan Pemerintah Pengupahan memberikan toleransi keterlambatan pembayaran gaji hingga hari ketiga tanggal penggajian. Artinya, apabila perusahaan menunda gaji karyawan hingga hari ketiga dari tanggal pembayaran gaji, maka perusahaan tidak bisa dikenai denda. Perusahaan telat bayar gaji apabila pembayaran dilakukan hari keempat dan seterusnya. Contohnya, jika tanggal penggajian yang disepakati adalah tanggal 25 setiap bulan, maka perusahaan boleh membayarkan gaji karyawan paling lambat tanggal 27 dan tidak kena sanksi. Tetapi jika gaji karyawan telat dibayarkan sampai tanggal 28 (hari keempat) atau setelahnya, maka mulai berlaku denda.<sup>32</sup> Contoh perhitungan denda keterlambatan gaji:

Perusahaan menetapkan penggajian dilakukan setiap tanggal 25. Namun karena suatu hal, pada bulan ini, pembayaran gaji baru dapat dilakukan pada tanggal 31. Jika beban gaji karyawan bulan ini sebesar Rp500.000.000, maka dengan ini denda yang harus ditanggung

perusahaan berdasarkan kasus di atas yakni: tenggat waktu pembayaran gaji adalah sampai tanggal 27. Jika gaji baru dibayar tanggal 31, maka terjadi keterlambatan 4 hari. Karena belum melebihi keterlambatan 8 hari maka berlaku denda 5%.

$$\begin{aligned} \text{Denda} &= \text{Gaji} \times 5\% \times \text{jumlah hari keterlambatan} \\ &= \text{Rp}500.000.000 \times 5\% \times 4 \text{ hari} \\ &= \text{Rp}100.000.000 \end{aligned}$$

Jadi, pada bulan ini, beban gaji perusahaan membengkak menjadi Rp600.000.000, karena harus membayar gaji karyawan Rp500.000.000 dan denda keterlambatan gaji Rp100.000.000.

Langkah hukum yang dapat diambil dalam kondisi perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha karena pekerja tak kunjung menerima gaji yang seharusnya dibayarkan oleh pengusaha dapat dikategorikan sebagai perselisihan hak, yakni perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak.<sup>33</sup>

Tahapan atau langkah hukum yang dapat ditempuh pekerja dalam hal pengusaha tak kunjung membayarkan gaji yaitu dengan jalur.<sup>34</sup>

1. Jalur bipartit, dalam hal ini yaitu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang berupa perselisihan hak antara pekerja dengan pengusaha. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan maksimal 30 hari.
2. Jalur tripartit, yakni penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dengan ditengahi oleh mediator. Untuk perselisihan hak, yang dapat dilakukan adalah melakukan mediasi yang ditengahi oleh seorang/lebih mediator yang netral.
3. Jalur Pengadilan Hubungan Industrial, yakni jalur yang ditempuh oleh pekerja/pengusaha melalui mekanisme gugatan yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial dengan dasar gugatan perselisihan hak berupa upah pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan.

Solusi yang mungkin dapat mengatasi permasalahan pengupahan berupa:<sup>35</sup>

1. Penerapan Kebijakan Upah yang Adil dan Transparan yang dilakukan oleh Pemerintah dan perusahaan, dimana termasuk penetapan upah minimum yang memadai, penilaian

<sup>32</sup> Ari Susanto, 2022, *Aturan hukum Perusahaan telat bayar gaji karyawan*, <https://www.gadjian.com/blog/2022/11/08/sanksi-perusahaan>, Diakses Pada tanggal 13 Mei 2024, Pukul 15.55 Wita

<sup>33</sup> Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI")

<sup>34</sup> Erizka Permatasari, 2022, *Langkah hukum jika gaji tak dibayar pengusaha*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/langkah>, Diakses pada tanggal 13 Mei 2024, Pukul 19.19 Wita

<sup>35</sup> *Op.Cit.*

kinerja yang objektif, dan komunikasi yang jelas mengenai skala pengupahan dan kriteria penilaian.

2. Evaluasi Periodik Peningkatan Upah Minimum Pemerintah dalam langkah peningkatan upah minimum dalam hal memastikan bahwa upah tersebut mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Hal ini dapat dilakukan melalui dialog sosial dengan melibatkan serikat pekerja dan pengusaha. Contoh: Beberapa negara, seperti Jerman dan Inggris, telah menetapkan upah minimum yang lebih tinggi melalui dialog sosial yang melibatkan berbagai pihak.
3. Penegakan Hukum dan Pengawasan yang Ketat Pemerintah terhadap pelanggaran terkait pengupahan. Ini termasuk tindakan tegas terhadap perusahaan yang melakukan pemotongan upah yang tidak wajar atau tidak membayar upah tepat waktu. Contoh: Pemerintah dapat membentuk badan pengawas ketenagakerjaan yang bertugas untuk memantau dan menindak pelanggaran terkait pengupahan.
4. Peningkatan Perlindungan bagi Pekerja Kontrak dan Freelance dari Pemerintah maupun perusahaan bagi pekerja kontrak dan freelance, termasuk memberikan upah yang layak dan perlindungan sosial. Ini bisa dilakukan melalui perubahan peraturan ketenagakerjaan dan perjanjian kerja yang lebih adil. Contoh: Beberapa negara, seperti Italia dan Spanyol, telah mengadopsi undang-undang yang memberikan perlindungan lebih baik bagi pekerja kontrak dan freelance.
5. Edukasi dan Kesadaran mengenai Peningkatan hak-hak pekerja terkait pengupahan sangat penting. Pekerja perlu diberi pengetahuan tentang hak-hak mereka dan bagaimana cara mengajukan keluhan jika terjadi pelanggaran. Contoh: Serikat pekerja dan organisasi non-pemerintah dapat menyelenggarakan program pendidikan dan kampanye kesadaran mengenai hak-hak pekerja terkait pengupahan.
6. Transparansi Perusahaan dengan memanfaatkan teknologi dalam upaya untuk meningkatkan transparansi dalam pengupahan. Sistem penggajian berbasis digital dapat memberikan informasi yang jelas dan akurat mengenai komponen upah, potongan, dan bonus yang diterima pekerja.

Pasal 55 ayat 1 Peraturan Pemerintah biasanya berkaitan dengan ketentuan-ketentuan tertentu yang harus dipatuhi atau dilaksanakan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses atau kegiatan. Jika terjadi kelalaian yang

bertentangan dengan ketentuan tersebut, maka pendapat dan solusi umum yang dapat dipertimbangkan adalah:

1. Pendapat terhadap kelalaian
  - a) Kesadaran akan Kesalahan: Penting untuk mengakui kelalaian yang terjadi sebagai langkah awal untuk memperbaiki kesalahan.
  - b) Dampak Negatif: Mengidentifikasi dampak dari kelalaian tersebut terhadap berbagai pihak yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung.
  - c) Ketidakpatuhan: Menilai apakah kelalaian tersebut bersifat ketidakpatuhan yang disengaja atau tidak disengaja terhadap Pasal 55 ayat 1 Peraturan Pemerintah.
2. Solusi Terhadap Kelalaian
  - a. Perbaikan dan Koreksi: Melakukan perbaikan segera terhadap kelalaian yang teridentifikasi, dengan memperhatikan ketentuan yang seharusnya dipatuhi.
  - b. Pencegahan di Masa Depan: Mengidentifikasi penyebab kelalaian dan mengimplementasikan tindakan pencegahan agar kesalahan serupa tidak terjadi lagi di masa mendatang.
  - c. Pematuhan Regulasi: Memastikan bahwa seluruh pihak terlibat memahami dan mematuhi ketentuan Pasal 55 ayat 1 Peraturan Pemerintah untuk mencegah terjadinya kelalaian serupa.
  - d. Pelaporan dan Transparansi: Jika diperlukan, melaporkan kelalaian tersebut kepada pihak yang berwenang dengan transparansi untuk menghindari potensi konsekuensi lebih lanjut.
  - e. Edukasi dan Pelatihan: Melakukan edukasi dan pelatihan kepada seluruh pihak terlibat tentang pentingnya mematuhi regulasi dan langkah-langkah yang harus diambil untuk menghindari kelalaian.
3. Langkah-Langkah Tambahan
  - a. Audit Internal: Melakukan audit internal secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.
  - b. Komitmen Kepemimpinan: Memastikan bahwa komitmen dari pihak pimpinan atau manajemen dalam menjaga kepatuhan terhadap regulasi tersebut.
  - c. Sanksi: Jika diperlukan, memberlakukan sanksi atau tindakan disiplin terhadap pihak yang bertanggung jawab atas kelalaian yang terjadi, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pendekatan ini diharapkan dapat membantu dalam menangani dan mencegah kelalaian yang

bertentangan dengan Pasal 55 ayat 1 Peraturan Pemerintah, serta memperkuat kepatuhan terhadap regulasi yang ada.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Bentuk-bentuk pengupahan berdasarkan Pasal 55 (Ayat 1) Peraturan Pemerintah Nomor. 36 tahun 2021 adalah, sistem upah satuan waktu yakni sistem upah yang didasarkan atas waktu pekerja dalam melakukan pekerjaan biasanya pembayaran di hitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Sistem upah borongan yaitu upah keseluruhan dari awal pekerjaan sampai selesai sehingga kemungkinan besar tidak ada tambahan upah di luar dari yang telah di sepakati contohnya pekerja proyek, dan sistem upah hasil yaitu pembayaran atas upah sesuai dengan jumlah produksi atau hasil yang dicapai oleh setiap karyawan contohnya penulis yang di bayar berdasarkan jumlah artikel yang di produksi. Dalam hal ini upah yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perjanjian perundang-undangan. Selain Peraturan Pemerintah Nomor. 36 Tahun 2021 regulasi mengenai pengupahan juga ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Kelalaian dapat memiliki dampak yang merugikan, baik bagi pihak yang terlibat langsung maupun untuk masyarakat atau lingkungan sekitarnya. Ini bisa termasuk sanksi hukum, denda, atau kerugian reputasi yang signifikan. Kelalaian menunjukkan pentingnya untuk mematuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam regulasi pemerintah. Kepatuhan terhadap aturan-aturan ini merupakan pondasi dalam menjaga keteraturan dan efektivitas suatu proses atau aktivitas. Maka daripada itu kendala-kendala yang terkait dengan pengupahan dapat mempengaruhi banyak aspek dalam hubungan ketenagakerjaan. Mulai dari ketidakadilan dalam struktur pengupahan, upah minimum yang tidak memadai, keterlambatan dan ketidakteraturan dalam pembayaran upah, kurangnya transparansi dalam penentuan upah, pemotongan upah yang tidak wajar, dan kurangnya perlindungan bagi pekerja kontrak dan freelance adalah beberapa masalah utama yang perlu diatasi.

### **B. Saran**

1. Bagi para pekerja pentingnya untuk mengetahui perjanjian-perjanjian yang telah

dibuat sebelum menandatangani perjanjian kerja dalam suatu perusahaan, dengan itu pekerja tidak akan merasa dirugikan akibat ketidaktahuan mengenai perjanjian kerja yang dibuat. Selain itu bagi para pengusaha pun ataupun perusahaan diharapkan dapat mematuhi segala peraturan perundang-undangan yang berlaku agar dalam segala bisnis yang dijalankan dapat berjalan dengan baik.

2. Dalam penanganan kelalaian, penting untuk menjaga transparansi dalam pelaporan dan akuntabilitas terhadap tindakan yang diambil untuk memperbaiki kesalahan tersebut. Hal ini dapat membangun kepercayaan publik dan meningkatkan integritas institusi atau organisasi yang terlibat. Serta dalam hal untuk mengatasi permasalahan terkait pengupahan diperlukan upaya bersama baik dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Adapun penerapan kebijakan pengupahan haruslah transparan guna menjunjung tinggi rasa keadilan, selain itu diperlukan adanya peningkatan upah minimum, penegakan hukum yang ketat khususnya peningkatan perlindungan bagi pekerja kontrak dan freelance, adanya praktek edukasi dan kesadaran yang diberikan oleh pemerintah dengan disertai penggunaan teknologi sebagai suatu solusi yang dapat dilakukan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat tercipta sistem pengupahan yang semakin adil dan berkelanjutan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, produktivitas perusahaan, dan stabilitas ekonomi secara keseluruhan. Selain itu dalam mekanisme penyelesaian masalah terkait pengupahan agar dapat menemukan solusi yang tepat, dapat diatasi dengan cara damai, namun apabila tidak teratasi dapat juga di damaikan oleh pemerintah maupun penegak hukum.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2019
- Adol Huala, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung: Refika Aditama, 2016
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, cet III, Jakarta: Balai Pustaka, 2015

- Irwansyah, Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel, Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2020
- Mardiasmo, Perpajakan, Edisi Revisi, Andi Ofset, Yogyakarta, 2018
- Modul Ekonomi, Keluaran Kemendikbud, *jenis-jenis tenaga kerja dibedakan berdasarkan sifat, kualitas, fungsi pokok, hingga hubungannya dengan produk*, 2020
- Rahardjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014
- Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2015
- Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2014
- Suwatno, dkk, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta, 2016
- Suwatno, Don Juni Prianta, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2016
- Sukma Arif Bahtra, *Tinjauan Yuridis Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Di CV.Zafira Teknik Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*, Riau: UIN Suska, 2017
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2018
- Tambunan, *Tenaga Kerja*, 2020
- Triyanto Djoko, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa*, Cetakan Pertama, Bandung Mandar Maju, 2014
- Wahyuni Fitri, *Dasar-Dasar Hukum Pidana di Indonesia*, Tangerang Selatan: PT Nusantara Persada Utama, 2017
- Indra Riko Rosandi., et. al., *Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum Di Kota Samarinda)*, eJournal Ilmu Pemerintahan Volume 5, Nomor 3, 2017
- Suliaswati Rini, *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Di Indonesia*, Jurnal EKSOS, Vol. 8 No. 3 Oktober 2015

#### Website

- Ady Thea, *4 Ketentuan penting dalam PP Pengupahan*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/4-ketentuan>, 2024
- Alfan Alif, *Kebijakan pengupahan berdasarkan UU cipta kerja*, <https://www.weefer.co.id/2021/05/kebijakan-pengupahan>, 2024
- Guru Ekonomi, *Pengertian Upah*, <https://sarjanaekonomi.co.id/pengertian>, 2024
- Mekari talenta, *Pengertian Ketenagakerjaan*, <https://www.talenta.co/blog/pengertian-ketenagakerjaan>, 2024
- Mariyani Soetrisno, *Permasalahan yang Timbul Terkait dengan Pengupahan*, <https://temanggung.pikiran-rakyat.com/pendidikan/pr-2618085611/berikan-analisa-anda->, 2024
- Mekari, *Mengenal Sistem Pengupahan di Indonesia*, <https://www.talenta.co/blog/kenali-sistem>, 2024
- Permatasari Erizka, *Langkah hukum jika gaji tak dibayar pengusaha*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/langkah>, 2024
- Staffany.id, *Jenis-Jenis Upah dalam bisnis*, <https://www.staffany.id/blog/jenis-jenis-upah/>, 2024
- Susanto Ari, *Aturan hukum Perusahaan telat bayar gaji karyawan*, <https://www.gadjian.com/blog/2022/11/08/sanksi-perusahaan>, 2024
- WageIndicator, *Prosedur pemberian Upah*, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/pertanyaan->, 2024
- Wiryo Singgih, *AirAsia digugat karyawan*, <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/10/23>, 2024

#### Jurnal/Karya Ilmiah

Injilia Fikraristi Worang