

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PT. RICHTIE GLOBAL TERHADAP KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH

Andre Gustian, Hayatul Ismi, Hengki Firmanda

Prodi Hukum Perdata Bisnis, Fakultas Hukum,
Universitas Riau, Indonesia

Author Corresponding:
Andre Gustian

Abstract.

This study aims to find out how the legal protection for PT. Richtie Global for late payment of wages. The formulation of the problem posed is how is the legal protection for PT. Richtie Global regarding late payment of wages and how to resolve delays in payment of labor wages at PT. Richtie Global. The type of research used is sociological juridical, namely research conducted by identifying the law and how the effectiveness of the implementation of the law applies in society. Because in this study the authors directly conducted research at the location or place under study to provide a complete and clear description of the problem under study. The theory used in this study is the concept of labor. The results of the analysis in this study indicate that there has been a violation of the law committed by the contractor PT. Richtie Global to the workforce, namely related to delays in the payment of wages, in which the payment of wages to the workforce must be given according to the time specified in a work agreement and has been agreed by both parties. The conclusions that can be obtained from the results of the study are First, Legal Protection for PT. Richtie Global for late payment of wages in work agreements at PT. Richtie Global was made unilaterally, namely with the business owner only, hereby this agreement is called a standard agreement, it can also be called a standard agreement, meaning in English it is called a standard contract or standard agreement. As for legal protection for workers who experience delays in wages at PT. Richtie Global is entitled to labor rights and obligations listed at the beginning of the work agreement. In this case, it is regulated in the Manpower Act explaining the rights and obligations of a worker in carrying out his work where the law functions to protect and limit the status of the rights and obligations of workers from employers in accordance with human dignity. within the scope of work. Second, Settlement of Late Payment of Labor Wages at PT. Richtie Global there are several stages of the procedure carried out in the first stage, namely with educational efforts to develop/preventive steps. If the first step does not produce results, the Manpower Office will continue with the second step, namely Non-Justicial Repressive efforts. Then, if the Examination Memorandum also does not produce results, then the last (third) way to be taken is by Pro-Justential Repressive efforts, namely law enforcement measures through the local Industrial Relations Court.

Keywords: Legal Protection, Delay, Wages, Labor, Settlement.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang mengalami pertumbuhan ekonomi yang cukup pesat dalam berbagai sektor. Salah satu sektor pendukung pertumbuhan perekonomian nasional adalah sektor usaha jasa konstruksi. Kegiatan perekonomian pada sektor usaha jasa konstruksi menjadi sangat penting sebagai sarana pendukung pemenuhan kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal atau hunian yang sangat beragam serta pendukung aktifitas bisnis atau usaha lainnya. Seperti halnya aktifitas bisnis pada umumnya, usaha jasa konstruksi tidak terlepas dari konsep hubungan kerja baik antara pelanggan (*customer*) dengan pengusaha jasa konstruksi/kontraktor maupun antara pengusaha/kontraktor dengan pekerja/buruhnya.¹

Perlindungan hukum terdiri dari dua kata, yaitu “perlindungan” dan “hukum”. Dalam bahasa Inggris perlindungan hukum disebut dengan “*legal protection*”, sedangkan dalam bahasa Belanda “*rechtsbecherming*”. Perlindungan hukum merupakan perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum timbul karena adanya hubungan hukum antara seseorang dengan orang lain atau dengan badan hukum.²

Maria Theresia Geme mengartikan perlindungan hukum adalah berkaitan dengan tindakan Negara untuk melakukan sesuatu dengan (memberlakukan hukum Negara secara eksklusif) dengan tujuan untuk memberikan jaminan kepastian hak-hak seseorang atau kelompok orang.³ Mengacu dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, menjelaskan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, artinya kepastian hukum adalah wajib dan berhak didapatkan oleh setiap warga Negara.⁴

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja maupun pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja/pekerja serta peningkatan perlindungan

¹ Yohanes, Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta, *Jurnal Ilmu Hukum*, No. 08, Tahun 2015, hlm. 1-39

² Johan Arifin, dkk. *Perlindungan Hukum Nasabah Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah, Studi Terhadap Nasabah BMT di Kota Semarang*. Semarang: Walisongo Press, 2015. Hlm. 17.

³ Maria Theresia Geme. “Perlindungan Hukum terhadap Masyarakat Hukum Adat dalam Pengelolaan Cagar Alam Watu Ata Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur”. *disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang*, 2012.

⁴ Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

tenaga kerja/pekerja dan keluarganya sesuai sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja/pekerja yang dimaksud yaitu seperti menjamin hak-hak normative pekerja/buruh. Salah satu hak normative yang dimiliki pekerja/buruh adalah dibidang pengupahan dimana setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁵

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya (majikan) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁶ Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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. Upah ini nantinya akan digunakan oleh pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar hidupnya dapat sejahtera.⁷

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Filosofi dan Definisi Perjanjian

Berbicara tentang perjanjian tidak terlepas dari masalah keadilan. Fungsi dan tujuan hukum perjanjian tidak lepas dari tujuan hukum pada umumnya, yaitu: keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Theo Huijbers menguraikan tiga tujuan hukum: Pertama, memelihara kepentingan umum dalam masyarakat. Kedua, menjaga hak-hak manusia. Ketiga, mewujudkan keadilan dalam hidup bersama.⁸

Apabila dilakukan analisis tentang asas-asas dalam perjanjian harus dimulai dari filosofi keadilan dalam perjanjian. Berbicara keadilan sering didengar, namun pemahaman yang tepat justru rumit bahkan abstrak terlebih apabila

⁵ I Made Udiana, et.al., 2015, Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali dan Marine Park, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 4, No.3, September 2015, hlm.567 – 568.

⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983, hlm.1.

⁷ Agus Antara Putra. I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gde Dwi Arini. 2020. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia. Denpasar-Bali, Indonesia, *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 1, No. 2, 2020.

⁸ Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius, Yogyakarta, 1982, hlm. 289.

dikaitkan dengan berbagai kepentingan yang demikian kompleks.⁹ Dalam perjanjian terkandung makna “janji harus ditepati” atau “janji adalah hutang”. Perjanjian merupakan suatu jembatan yang akan membawa para pihak untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari pembuatan perjanjian tersebut yaitu tercapainya perlindungan dan keadilan bagi para pihak. Dengan perjanjian diharapkan masing-masing individu akan menepati janji dan melaksanakannya.¹⁰

Para pihak melakukan suatu perjanjian lazimnya dilandasi suatu tujuan atau maksud tertentu yang dilandaskan pada kehendak yang telah diungkapkan, yaitu dalam bentuk janji-janji di antara para pihak yang terkait. Di dalam dunia ekonomi, perjanjian merupakan instrumen yang terpenting untuk mewujudkan perubahan-perubahan ekonomi dalam pembagian barang dan jasa. Perjanjian memiliki tujuan untuk menciptakan keadaan yang lebih baik bagi kedua belah pihak. Dalam pandangan Patrick S. Atiyah, perjanjian memiliki tiga tujuan dasar, sebagaimana digambarkan di bawah ini:¹¹

1. Memaksakan suatu janji dan melindungi harapan wajar yang muncul darinya;
2. Mencegah pengayaan (Upaya memperkaya diri) yang dilakukan secara tidak adil atau tidak benar; dan
3. *To prevent certain kinds of harm.*

Asas-Asas Dalam Perjanjian

a. Asas Iktikad baik dan kepatutan

Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik.¹² Perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang.¹³ Iktikad baik dalam pelaksanaan perjanjian berarti tidak lain kita harus menafsirkan perjanjian itu berdasarkan keadilan dan kepatutan.

Iktikad baik (Pasal 1338 ayat 3) dan kepatutan (Pasal 1339) umumnya disebutkan secara senafas, dan H.R dalam putusan tanggal 11 Januari 1924 telah sependapat bahwa apabila hakim setelah menguji dengan kepantasan dari suatu perjanjian tidak dapat dilaksanakan maka berarti perjanjian itu bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Lebih penting lagi

⁹ Fauzie Yusuf Hasibuan, “Harmonization of the UNIDROIT Principles into the Indonesian Legal System to Achieve Justice of Factoring Contracts,” *Disertasi*, (Jakarta: Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Jayabaya, 2015), hlm. 216.

¹⁰ Raymond Wacks, *Jurisprudence*, (London: Blackstone’s Press Limited, 1995), hlm. 191

¹¹ Stephen A. Smith dan Patrick S. Atiyah, *An Introduction to the Law of Contract*, Edisi 5, (New York: Oxford University Press, 1995), hlm. 35.

¹² Pasal 1338 ayat 3 Kuhperdata

¹³ Pasal 1339 Kuhperdata

Pasal 1338 ayat 3 dan Pasal 1339 sebagai alat pengontrol apakah itikad baik dan kepatutan dipenuhi atau tidak dalam soal nasihat mengikat (*binded advises*) yaitu menyerahkan suatu perselisihan yang timbul dari pihak-pihak kepada suatu perwasitan (*Arbitrage*) dan soal putusan pihak (*Partij Beslissing*) yaitu menyerahkan suatu perselisihan yang timbul dari pihakpihak kepada salah satu pihak yang telah dituangkan dalam perjanjian.

b. Asas kebebasan berkontrak

Setiap warga Negara bebas untuk membuat kontrak. Hal ini disebut asas kebebasan berkontrak atau sistem terbuka. Artinya, ada kebebasan seluasluasnya yang diberikan oleh undang-undang kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian tentang apa saja. Hal yang perlu diperhatikan bahwa perjanjian itu tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.¹⁴

c. Asas Konsensualisme

Asas ini mempunyai pengertian bahwa suatu kontrak sudah sah dan mengikat pada saat tercapai kata sepakat para pihak, tentunya sepanjang kontrak tersebut memenuhi syarat sah yang ditetapkan dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Perlu diingat bahwa asas konsensual tidak berlaku pada perjanjian formal. Perjanjian formal maksudnya adalah perjanjian yang memerlukan tindakan-tindakan formal tertentu, misalnya perjanjian Jual Beli Tanah, formalitas yang diperlukan adalah pembuatannya dalam Akta PPAT. Dalam perjanjian formal, suatu perjanjian akan mengikat setelah sudah terpenuhi tindakan-tindakan formal dimaksud.¹⁵

Unsur-Unsur Perjanjian

a. Unsur *esensialia*

Unsur esensialia merupakan bagian yang harus ada dalam perjanjian, apabila bagian tersebut tidak ada, bukan merupakan perjanjian (bernama) yang dimaksudkan oleh para pihak. Bagian esensialia dalam perjanjian, antara lain subjek hukum yaitu para pihak, objek perjanjian yaitu suatu prestasi, kata sepakat dari para pihak, dan harga suatu prestasi serta cara pembayarannya.¹⁶

b. Unsur *naturalia*

Unsur *naturalia* merupakan bagian perjanjian yang dianggap ada tanpa perlu diperjanjikan secara khusus oleh para pihak dan bersifat mengatur

¹⁴ Chairun Pasribu, Suharawardi Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta, 2011, hlm. 263.

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Op Cit*, hlm. 196

¹⁶ Agus Yudha Hernoko, *Op Cit*, hlm. 104.

termuat didalam ketentuan perundang-undangan untuk masing-masing perjanjian bernama. Sebaliknya jika para pihak tidak mengatur sendiri di dalam perjanjian, ketentuan perundang-undangan tersebut akan berlaku contohnya pada Pasal 1476 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam perjanjian jual beli menyebutkan “Biaya penyerahan barang ditanggung oleh penjual jika tidak telah diadakan persetujuan lain”.¹⁷

c. Unsur *aksidentalita*

Unsur aksidentalita merupakan bagian dari perjanjian berupa ketentuan yang diperjanjikan secara khusus oleh para pihak. Misalnya termin (jangka waktu pembayaran), pilihan domisili, pilihan hukum, dan cara penyerahan barang.

Tinjauan Umum Tentang Kontrak Kerja

Pengertian Tentang Kontrak Kerja

Kontrak kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁸

Selain pengertian tersebut di atas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain:

- a. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.
- b. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah

¹⁷ Surajiman, *Perjanjian Bernama*, Pusbakum, Jakarta, 2001, hlm 22.

¹⁸ Salim MS. *Hukum Kontrak. Teori & Tekriik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika. Jakarta 2008, hlm. 27

perintah dengan menerima upah. Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003). Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja buruh. Unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah; (1) bekerja pada orang lain, (2) dibawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.¹⁹

Syarat-syarat Kontrak Kerja

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:²⁰

a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja.

Tinjauan Umum Tentang Pengupahan Pengertian Upah

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang layak adalah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan/minuman, sandang, perumahan, pendidikan serta kesehatan dan jaminan hari tua.²¹

Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dari dan dibayarkan

¹⁹ *Ibid*, hlm. 29

²⁰ M. Husni. *Tinjauan Umum Mengenai Kontrak*. Press Undip, Semarang, 2009, hlm 4

²¹ Megarani Arsyi Andini, Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh , *Jurnal Hukum*, Universitas jember, 2017, hlm 75.

menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Kamus Besar Bahasa Indonesia mendeskripsikan bahwa upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan mengerjakan sesuatu.

Selain pengertian mengenai upah pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, juga diatur dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Perlindungan Upah. 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.²²

Jenis Upah

Tidak ada pengertian upah yang jelas secara yuridis. Menurut Abdul Khalik dalam bukunya menjelaskan bahwa upah dapat dikelompokkan menjadi:²³

- a. Upah tetap
Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tetap atau bisa disebut gaji
- b. Upah tidak tetap
Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja buruh secara tidak tetap
- c. Upah harian
Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara perhitungan harian atau berdasarkan kehadiran.

Tinjauan Umum Tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut.²⁴

²² Abdul Khakim, *Aspek hukum Pengupahan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 12

²³ *Ibid*, hlm 12-16.

²⁴ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Adirya Bakti. Bandung, 2014, hlm. 4

Sedangkan menurut Mollenaar, hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara buru dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa. Dari pengertian diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
- c. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja dan sebagainya.

Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan factor yang sangat penting dalam pembangunan, kaarena tenaga kerja di samping sebagai pelaksana pembangunan juga penentu keberhasilan pembangunan. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dilindungi haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tenaga kerja itu sendiri meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran.

Pengusaha

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Perusahaan

Pengertian perusahaan dirumuskan dalam pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba.

Menurut Molengraaff perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bentidak keluar, untuk memperoleh penghasilan

dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. Sedangkan menurut Polah yang dapat dikatakan sebagai perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Dengan adanya unsur pembukuan merupakan unsur mutlak yang harus ada pada perusahaan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Laba adalah tujuan utama setiap perusahaan.²⁵

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan yakni sosiologis yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan identifikasi hukum dan bagaimana efektifitas pelaksanaan hukum itu berlaku di masyarakat. karena dalam penelitian ini penulis langsung mengadakan penelitian pada lokasi atau tempat yang diteliti untuk memberikan gambaran secara lengkap dan jelas tentang masalah yang diteliti.²⁶ Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Richtie Global, lokasi ini dipilih mengingat perusahaan tersebut belakangan ini sering terjadi keterlambatan pembayaran upah pekerja. Oleh karena itu PT Richtie Global selaku narasumber mempunyai peran dan kaitan erat mengenai persoalan yang terjadi. Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan adalah analisis *kualitatif* dan data dianalisis tidak menggunakan statistik atau matematika ataupun sejenisnya. Dalam menarik suatu kesimpulan dapat digunakan metode deduktif yaitu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu kasus yang bersifat khusus. Dimana untuk mendapatkan suatu kesimpulan dengan melihat faktor-faktor nyata dan diakhiri dengan penarikan suatu kesimpulan yang juga merupakan fakta dimana kedua fakta tersebut dijembatani oleh teori-teori.²⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja PT. Richtie Global Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah

Perlindungan hukum tenaga kerja itu tidak terlepas dari teori dasar mengenai perlindungan hukum itu sendiri yang dimana Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Aristoteles mengatakan bahwa manusia

²⁵ AbdulKadir Muhammad. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti. 2010, hlm. 7-8

²⁶ *Ibid.*, hlm. 51

²⁷ Aslim Rasyad, *Metode Ilmiah: Persiapan Bagi Peneliti*, UNRI Press, Pekanbaru, 2005, hlm. 20.

adalah “*zoon politicon*”, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).²⁸

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum. Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain. Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain. Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain”.²⁹

Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing-masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.³⁰ Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.³¹

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada

²⁸ Dinni Harina Simanjuntak, Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Franchise Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1997, *Jurnal Ilmiah*, USU Press, Medan, 2011, hlm. 3

²⁹ Oki Wahyu Budijanto. 2017. Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM, *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 17, No. 3, September.

³⁰ Aryo Dwi Prasnowo, 2019, Siti Malikhatun Badriyah. Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Baku. *Jurnal Magister Hukum Udayana*. Vol. 8 No. 1 Mei.

³¹ Erica Gita Mogi. 2017, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di-PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, Vol. V, No. 2.

pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³²

Industri konstruksi merupakan sesuatu yang unik dimana penyedia jasa / kontraktor menyediakan jasa dan biaya terlebih dahulu untuk mencapai progress pekerjaan tertentu, setelah itu baru proses penagihan dilakukan. Sehingga cash flow yang sehat merupakan sumber kehidupan bagi perusahaan konstruksi. Kontraktor utama biasanya membutuhkan peran dan jasa dari para subkontraktor dan supplier, baik untuk pekerjaan spesialis maupun untuk pembelian material dan alat dengan spesifikasi tertentu. Dalam dunia konstruksi keterlambatan pembayaran maupun tidak dibayarnya suatu kontrak menjadi risiko utama hubungan antara kontraktor dengan pekerja.³³

Dalam proyek konstruksi pembayaran dibutuhkan untuk membayar material, upah pekerja, subkontraktor, persiapan dan biaya umum lain yang diperlukan selama pekerjaan berlangsung. Beberapa praktisi menganggap bahwa keterlambatan pembayaran dapat diterima, namun persepsi ini hanya memperburuk keadaan sehingga semakin sulit untuk ditangani karena pada faktanya upah tetaplah upah.³⁴

Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Upah Tenaga Kerja di PT. Richtie Global

Pada kasus kontraktor PT. Richtie Global, pihak perusahaan telah melakukan pelanggaran berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu adanya keterlambatan dalam membayar upah pekerja/buruh sehingga seharusnya perusahaan mendapatkan sanksi dari dinas ketenagakerjaan yang terkait untuk membayar denda keterlambatan pembayaran upah sesuai ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.³⁵

Diketahui bahwa lama waktu tertundanya pembayaran atas upah pekerjaanya oleh PT. Richtie Global yaitu 1 (satu) hingga 2 (dua) minggu. Masalah mengenai keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh oleh PT. Richtie Global tersebut hingga membuat karyawan PT. Richtie Global untuk menuntut pembayaran gaji yang sudah 3 (tiga) bulan terakhir tak dibayarkan secara penuh. Sebagai akibat dari masih sering terjadinya keterlambatan dalam membayar upah pekerjaanya, maka PT. Richtie Global dapat dikenakan sanksi denda dan sanksi terkait

³² Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003. hlm. 61-62

³³ Wawancara dengan Azizah Wafiq Staff di PT. Richtie Global pada tanggal 21 Juli 2022

³⁴ Wawancara dengan Anisa Buana Fajar Pekerja di PT. Richtie Global pada tanggal 21 Juli 2022

³⁵ Wawancara dengan Andre Salmen, Pekerja PT. Richtie Global pada tanggal 21 Juli 2022

perjanjian dan administratif seperti yang terumus dalam ketentuan Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 61 PP Pengupahan, dan Pasal 79 PP Pengupahan.³⁶

Pasal 79

- 1) Pengusaha yang melanggar ketentuan pasal 9 ayat (1), pasal 9 ayat (2), pasal 13 ayat (2), pasal 21 ayat (1), pasal 21 ayat (2), dan/atau pasal 53 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. Teguran tertulis;
 - b. Pembatasan kegiatan usaha;
 - c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - d. Pembekuan kegiatan usaha
- 2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap.
- 3) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha.
- 4) Pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau
 - b. penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.

Berbicara soal penyelesaian sengketa keterlambatan upah tidak terlepas dari teori perjanjian yang dimana adanya perbedaan yang prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan Perjanjian Kerja, merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri. Hal ini disebabkan jika di dalam suatu perjanjian antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang. Namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang Perjanjian Kerja, karena antara para pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkari di sekelilingnya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi para pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja tersebut menjadi tidak seimbang.³⁷

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsovereencom* mempunyai beberapa pengertian. Dalam Pasal 1601 KUHPerdara memberikan pengertian Perjanjian Kerja: “sebagai suatu perjanjian dimana pihak kesatu

³⁶ Wawancara dengan Aditya Pratama, Manager di PT. Richtie Global pada tanggal 21 Juli 2022

³⁷ Veronika Tyas Krisnawati, 2012. Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi DIY Bagi Pekerja Waktu Tertentu di PT Anindya Mitra Internasional, *Skripsi*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

(buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah yang lain yaitu majikan untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah".³⁸

Kewajiban pihak pekerja dalam suatu perjanjian umumnya disebut prestasi. Dalam hal prestasi ini Soebekti menulis: "suatu pihak yang memperoleh hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh yang dianggap sebagai kebalikannya dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja."³⁹

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja menghasilkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya Perjanjian Kerja. Secara normatif pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁴⁰

KESIMPULAN

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja PT. Richtie Global terhadap keterlambatan pembayaran upah kepada tenaga kerja berhak mendapat hak dan kewajiban tenaga kerja yang tertera di awal perjanjian kerja. Dalam hal ini di atur dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah:

- 1) Apabila upah terlambat dibayar, maka dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan.
- 2) Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.
- 3) Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.
- 4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dimana undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status dari hak

³⁸ Dilliriald, *Op. Cit*, hlm. 27.

³⁹ Ashadie , Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, 2007 Hlm. 60

⁴⁰ Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

2. Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Upah Tenaga Kerja di PT. Richtie Global ada beberapa tahapan prosedur yang dilakukan tahap pertama yaitu dengan upaya pembinaan / langkah preventif edukatif. Pada tahap ini pihak Dinas Tenaga Kerja terlibat memberikan penjelasan dan melakukan pembinaan kepada perusahaan yang bersangkutan untuk melakukan perbaikan terhadap pelanggaran yang terjadi. Apabila langkah pertama tidak membuahkan hasil maka pihak Dinas Tenaga Kerja melanjutkan langkah kedua yaitu upaya *Represif Non Yustisial*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003. hlm. 61-62
- Abdul Khakim, *Aspek hukum Pengupahan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 12
- Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti. Bandung, 2014, hlm. 4
- AbdulKadir Muhammad. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung. PT. Citra Aditya Bakti. 2010, hlm. 7-8
- Agus Antara Putra. I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gde Dwi Arini. 2020. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia. Denpasar-Bali, Indonesia, *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 1, No. 2, 2020.
- Aryo Dwi Prasnowo, 2019, Siti Malikhatun Badriyah. Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Baku. *Jurnal Magister Hukum Udayana*.Vol. 8 No. 1 Mei.
- Ashadie , Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, 2007 Hlm. 60
- Aslim Rasyad, *Metode Ilmiah: Persiapan Bagi Peneliti*, UNRI Press, Pekanbaru, 2005, hlm. 20.
- Chairun Pasribu, Suharawardi Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta, 2011, hlm. 263.
- Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 3.
- Dinni Harina Simanjuntak, Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Franchise Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1997, *Jurnal Ilmiah*, USU Press, Medan, 2011, hlm. 3

- Erica Gita Mogi. 2017, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di-PHK Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, Vol. V, No. 2.
- Fauzie Yusuf Hasibuan, "Harmonization of the UNIDROIT Principles into the Indonesian Legal System to Achieve Justice of Factoring Contracts," *Disertasi*, (Jakarta: Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Jayabaya, 2015), hlm. 216.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008, hlm. 12-13.
- <https://paralegal.id/pengertian/upah/>, diakses, tanggal 23 Juni 2022.
- I Made Udiana, et.al., 2015, Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali dan Marine Park, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 4, No.3, September 2015, hlm.567 – 568.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983, hlm.1.
- Johan Arifin, dkk. *Perlindungan Hukum Nasabah Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah, Studi Terhadap Nasabah BMT di Kota Semarang*. Semarang: Walisongo Press, 2015. Hlm. 17.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm. 13.
- Maria Theresia Geme. "Perlindungan Hukum terhadap Masyarakat Hukum Adat dalam Pengelolaan Cagar Alam Watu Ata Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur". *disertasi* Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, 2012.
- Maria Theresia Geme. "Perlindungan Hukum terhadap Masyarakat Hukum Adat dalam Pengelolaan Cagar Alam Watu Ata Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur". *disertasi* Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, 2012.
- Megarani Arsyi Andini, Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh , *Jurnal Hukum*, Universitas jember, 2017, hlm 75.
- N. Gregory Mankiw, *Makroekonomi*, Erlangga, Jakarta, 2009, hlm. 213.
- Nurul Listanto, *Op. Cit*, hlm. 42.
- Oki Wahyu Budijanto. 2017. Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM, *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 17, No. 3, September.
- Pasal 1 Ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- Raymond Wacks, *Jurisprudence*, (London: Blackstone's Press Limited, 1995), hlm. 191
- Salim MS. *Hukum Kontrak. Teori & Tekriik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika. Jakarta 2008, hlm. 27
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka
- Stephen A. Smith dan Patrick S. Atiyah, *An Introduction to the Law of Contract*, Edisi 5, (New York: Oxford University Press, 1995), hlm. 35.
- Surajiman, *Perjanjian Bernama*, Pusbakum, Jakarta, 2001, hlm 22.
- Theo Huijbers, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius, Yogyakarta, 1982, hlm. 289.
- Veronika Tyas Krisnawati, 2012. *Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi DIY Bagi Pekerja Waktu Tertentu di PT Anindya Mitra Internasional*, *Skripsi*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Yohanes, *Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta*, *Jurnal Ilmu Hukum*, No. 08, Tahun 2015, hlm. 1-39