

PENEGAKAN SANKSI HUKUM TERHADAP KASUS KARYAWAN PT AEROTRANS SERVICES INDONESIA YANG TIDAK DI GAJI SEJAK 2020

Muhammad Farlan Wijaya, Gunardie Lie

Universitas Tarumangara, Jakarta, Indonesia

Author Corresponding:
Muhammad Farlan Wijaya

Abstract.

Rights regarding the obligations of workers in obtaining wages to meet the living needs of workers or laborers are of course the responsibility of employers or companies in order to fulfill the rights of these workers. However, sometimes this right is not fulfilled by companies, as is the case with the company PT Aerotrans Services Indonesia which has not paid its employees' wages since 2020, namely during the Covid-19 pandemic. The purpose of this research is to find out if the company does not pay wages in the form of salaries or Holiday Allowances (THR) to workers or laborers, whether they can be subject to sanctions based on statutory regulations and to investigate to provide solutions in the form of legal enforcement or protection. for workers. Of course, legal protection and law enforcement of the rights of workers or laborers in employment relationships is very necessary, plus the position of workers or laborers is sometimes considered still weak in terms of fulfilling their rights, both in terms of wages, policy and social aspects, which as if the government's partiality towards workers or laborers is very minimal. However, if seen from the company's perspective, there are also challenges in fulfilling the obligation to pay wages, such as the challenges of the Covid-19 pandemic which affects the economic movement of a company, in this case the government must take part so that the rights and obligations between the company and the workers or laborers can be achieved. Well done. This research certainly reviews primary legal materials, namely researching through statutory regulations such as Laws, Ministerial Decrees, and Government Regulations, and is complemented by secondary legal materials sourced from books and research journals related to this research.

Keywords: payment, legal protection, workers, company

PENDAHULUAN

Anak usaha dari PT Garuda Indonesia yaitu PT Aerotrans Services Indonesia yang berfokus melayani di bidang transportasi, mulai dari jasa sewa-menyewa kendaraan, jasa transportasi bus pariwisata, jasa pengelolaan transportasi internal, layanan transportasi bandara, hingga kawasan industri, dan tentunya menyediakan layanan transportasi udara seperti Garuda Indonesia. Kasus dikemukakan berdasarkan pernyataan dari Ketua Umum Serikat Pekerja Dirgantara, Digital, dan Transportasi-Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPDT-FSPMI) yaitu Iswan Abdullah Siata mengungkapkan

bahwa PT Aerotrans Services Indonesia belum melakukan pembayaran upah kepada karyawan mulai Maret 2020 hingga saat ini, selanjutnya PT *Aerotrans Services Indonesia* berdalih tidak membayarkan upah hak karyawan tersebut dikarenakan imbas akibat dari pandemi covid-19. "Mereka melakukan justifikasi sebuah pembenaran akibat kegagalan dan kerugian yang dialami oleh induk perusahaannya, Garuda Indonesia. Padahal tidak bisa seperti itu," ujar Iswan.

Upaya penyelesaian perkara sudah dilaksanakan oleh para serikat pekerja yaitu dengan cara mengirimkan surat untuk bipartit, yaitu upaya mediasi yang berdasarkan anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Tangerang, ke Pengawasan Tenaga Kerja Kota Tangerang. Namun, upaya penyelesaiain perkara tersebut tidak terealisasi. Iswan mengungkapkan bahwa kasus tersebut telah dilaporkan ke Pengawasan/Pemeriksaan Tenaga Kerja Pusat di Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) tetapi belum mendapatkan jawaban dan belum medapatkan hasil pemeriksaan kasus.¹

Hukum diperuntukan melindungi hak serta kewajiban pada tiap individu atau seseorang didalam kehidupannya, dengan adanya perlindungan hukum yang kuat maka diharapkan juga mendapatkan tujuan dari hukum yaitu keamanan, ketertiban, kesejahteraan, ketentraman, kebenaran, kedamaian serta keadilan². Hukum juga diperuntukan untuk manusia maka dari itu pelaksanaan hukum sudah sepatutnya memberikan manfaat yang berguna bagi kalangan masyarakat serta dalam menegakan hukum diharapkan untuk tidak menyebabkan perkara atau masalah kepada masyarakat. Perlindungan hukum merupakan wadah dalam melindungi suatu individu atau manusia yang telah dijamin dan dilindungi oleh suatu peraturan. Tiap individu ataupun kelompok memiliki kepentingannya masing-masing, yang berupa hak dan kewajiban sehingga kepentingan dapat terpenuhi.

Berdasarkan pada peraturan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan didalam bab 1 di pasal 1 nomor 1 bahwa ketenagakerjaan merupakan Semua hal yang berkaitan dengan para pekerja selama periode sebelumnya, selama, dan setelah masa kerja berakhir dijelaskan dalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, pada Pasal 1 angka 2 Undang-undang tersebut, pekerja diartikan sebagai setiap individu yang dianggap mampu menjalankan tugas yang menghasilkan barang atau jasa dengan maksud memenuhi kebutuhan pribadi dan kebutuhan masyarakat. Para pekerja atau buruh merupakan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi modal terpenting dalam melaksanakan program pembangunan

¹ <https://poskota.co.id/2022/07/24/parah-anak-perusahaan-garuda-tak-bayarkan-gaji-karyawan-akibat-covid-19-sejak-tahun-2020?halaman=2>

² Peter Mahmud Marzuki. Pengantar Ilmu Hukum. (Jakarta. Kencana. 2008), hlm. 157- 158.

masyarakat Indonesia, maka dari itu, para pekerja sudah selayaknya untuk terjamin akan hak-hak nya, serta telah diatur mengenai hak dan kewajibannya guna untuk meningkatkan kualitas para pekerja.

Pembangunan nasional yang terus maju dan berkembang, tidak luput dari meningkatnya risiko serta tantangan yang dihadapi, maka para pekerja atau buruh sangat penting untuk diberikan bentuk perlindungan hukumnya yang tentunya memperhatikan peningkatan kualitas, dan pemeliharannya serta kesejahteraannya dengan tujuan mengoptimalkan kinerja dan kenyamanan para pekerja. Berdasarkan isi dari Undang-undang Cipta Kerja, bahwa pemerintah telah melakukan perubahan atau eliminasi terhadap ketentuan mengenai pemberian sanksi kepada perusahaan yang tidak dapat memenuhi kewajiban pembayaran upah kepada karyawan. Peraturan ini telah ditetapkan di Undang-undang Cipta Kerja yaitu 81 nomor 29 yaitu telah diganti dari Pasal 91 Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu metode penelitian yang menggunakan suatu peraturan hukum, dan prinsip tentang hukum, serta mencari doktrin hukum yang berguna untuk mendapatkan jawaban terkait isu hukum yang dipermasalahkan. Penelitian ini menggunakan metode yang dapat meneliti dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam isu hukum. Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk menyusun rekomendasi mengenai tindakan yang seharusnya diambil berdasarkan rumusan masalah yang diajukan. Penelitian hukum normatif, sering disebut sebagai penelitian hukum doktrinal, umumnya melibatkan analisis dokumen sebagai sumber bahan hukum. Dokumen-dokumen ini melibatkan peraturan perundang-undangan, keputusan atau ketetapan pengadilan, kontrak, perjanjian, akad, teori hukum, dan pandangan para ahli hukum. Istilah lain yang digunakan untuk penelitian hukum normatif termasuk penelitian hukum doktrinal, atau disebut juga sebagai penelitian kepustakaan atau studi dokumen.³

HASIL DAN PEMBAHASAN

. Regulasi konsekuensi perusahaan yang tidak membayar upah karyawan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan ketetapan.

Pembangunan Nasional melibatkan para pekerja atau buruh sebagai pelaku penting demi tercapainya tujuan dari pembangunan nasional, peningkatan kualitas para pekerja atau buruh justru meningkatkan kualitas

³ Bambang Waluyo, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Sinar Grafika, Jakarta, 1996, hlm. 13.

kehidupan manusia dalam suatu negara dibidang pelayanan produk jasa atau barang, serta dengan meningkatnya perlindungan tenaga kerja atau buruh yang tentunya berdampak pada keluarga dari pekerja atau buruh maka telah terpenuhinya nilai moralitas. Contoh dari bentuk perlindungan untuk pekerja atau buruh yaitu terjaminnya hak normatif yang merupakan hak menerima pengupahan kepada tiap pekerja atau buruh guna untuk keperluan hidup dan tercapainya hak untuk hidup .

Lahirnya hubungan kerja perusahaan dengan karyawan, timbul akibat dari suatu perjanjian kerja yaitu bentuk perikatan dari pekerja yang telah berkomitmen untuk bekerja dan memiliki hak untuk menerima upah dari perusahaan yang telah berkomitmen juga untuk memberikan pekerjaan dan membayar gaji atau upah⁴. Pekerja yang telah bekerja dengan perusahaan, pada prinsipnya mempunyai hak imbalan terkait pekerjaan yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu, para pekerja atau buruh sudah sepantasnya mempunyai hak dasar wajib dan hak tersebut seharusnya dipenuhi oleh pihak perusahaan supaya kejadian pada zaman perbudakan tidak terulang kembali pada era modern masa kini.

Pemerintah mempunyai kewajiban untuk membuat tindakan yaitu tindakan perlindungan kepada hak dasar pekerja guna untuk pihak perusahaan dapat melaksanakan kewajibannya dalam melakukan pemenuhan hak untuk para pekerja atau buruh. Bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah terhadap hak pekerja telah diatur dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menjamin perlindungan terhadap hak dasar pekerja dan memastikan kesetaraan perlakuan tanpa adanya diskriminasi. Tujuannya adalah untuk mencapai kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya. Pemerintah dituntut untuk selalu fokus memperhatikan berkembangnya kemajuan pada dunia usaha di Indonesia demi terjaminnya hak-hak mereka.

Pada situasi di era pandemi covid-19, pemerintah sudah seyogianya mengatur regulasi perlindungan tentang hak dasar para pekerja dan pihak perusahaan. Regulasi tersebut diharapkan untuk para pekerja tetap menjalankan kewajibannya dalam hal untuk memenuhi hak-hak dasar tersebut. Pekerja atau buruh tidak sedikit memprotes mengenai kebijakan pihak perusahaan yang tidak membayarkan upah di masa pandemi covid-19 hingga pasca pandemi covid-19 yang mengakibatkan pekeraja atau buruh kehilangan hak dasarnya khususnya hak upah. Tanggapan pemerintah dalam mengatasi Permasalahan ini yaitu dengan menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan kepada pekerja serta kelangsungan

⁴ Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, 1983, Jakarta, hlm. 1.

dari usaha didalam rangka untuk bentuk pencegahan serta penanggulangan dimasa pandemi covid-19. Peraturan ini menjelaskan bahwa pihak perusahaan dianggap melakukan pembatasan kegiatan usaha dari pihak pemerintah di wilayah masing- masing dalam rangka mencegah dan menanggulangi pandemi covid-19, yang mengakibatkan pekerja atau buruh terpaksa tidak dapat melakukan kewajibanya, sehingga mempertimbangkan mengenai kelangsungan usaha yang selanjutnya berubahnya cara pembayaran upah kepada pekerja atau buruh berdasarkan kesepakatan bersama. Dalam peraturan tersebut juga dijelaskan bahwa apabila upah yang belum dibayar atau dirumahkan tanpa pembayaran gaji kepada para pekerja atau buruh, maka diharuskan untuk adanya suatu persetujuan dari pihak pekerja atau buruh dengan pihak perusahaan, dan pihak perusahaan tidak dapat menghentikan pembayaran upah secara sepihak.

Namun dilihat dari kasus *PT AeroTRANS Services Indonesia* bahwa pihak pengusaha tidak membayarkan upah para pekerja tersebut sejak Pandemi Covid-19 hingga saat ini. Selain itu, pemerintah juga menerapkan regulasi baru terkait pengupahan dalam masa pandemi Covid-19, terutama untuk sektor-sektor tertentu. Kebijakan ini bertujuan untuk menciptakan kesepakatan terkait upah antara pekerja dan pengusaha. Saat ini, banyak pekerja mengalami pemotongan gaji atau mengambil cuti tanpa bayaran karena dampak pandemi Covid-19 terhadap perusahaan.

Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja, telah terjadi penghapusan pasal tentang ketentuan hukuman atau sanksi terhadap pihak perusahaan yang terbukti tidak sanggup membayar upah pekerjanya. Pada Pasal 81 angka 29, Undang- undang Cipta Kerja mengganti dengan menghapus Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimana pada ayat (1), dan ayat (2) diatur mengenai upah yang telah disepakati antar pihak perusahaan dengan pihak pekerja atau buruh, harus diatas batas minimal berdasarkan ketentuan upah yang ditetapkan dari peraturan Undang-undang yang berlaku, kemudian kesepakatan yang ada didalam ayat (1) menjelaskan apabila dibawah batas minimal atau dianggap melanggar dari peraturan perundangan, maka kesepakatan antar kedua belah pihak batal demi hukum dan pihak perusahaan wajib untuk membayar upah pekerjanya atau buruh sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Namun kedua pasal tersebut sudah tidak berlaku didalam Undang-undang Cipta Kerja. Selanjutnya pemerintah mengganti dengan dua pasal pengganti pada Undang-undang Cipta Kerja yaitu pasal 90A dan 90B yang menjelaskan bahwa upah di atas upah minimum telah diatur berdasarkan kesepakatan antar pihak pengusaha dengan pihak pekerja, Selanjutnya, diuraikan dalam Pasal 90B bahwa ketentuan mengenai upah minimum, yang terdapat dalam Pasal 88 C ayat (1) dan ayat (2), secara khusus diperuntukkan

bagi pelaku usaha mikro dan kecil. Pengaturan upah untuk usaha mikro dan kecil selanjutnya didasarkan pada kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. Terkait dengan kesepakatan pengupahan yang dijelaskan dalam ayat (2), setidaknya besar persentase tersebut mengacu pada rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data dari lembaga yang memiliki kewenangan di bidang statistik.

Dapat dilihat bahwa Undang-undang Cipta Kerja cenderung menguatkan nilai investasi perusahaan dan dinilai kurang dalam memperhatikan kualitas pada tenaga kerja. Efisiensi peningkatan produktifitas tenaga kerja, melalui latar belakang pendidikan, spesifikasi pekerja, bentuk keahlian pekerja, dan segala macam sertifikat pendukung keahlian pekerja. Maka hal ini secara langsung ataupun tidak langsung berpotensi meningkatkan produktifitas dan meningkatkan kualitas SDM terutama para pekerja atau buruh di Indonesia, namun justru dapat menjadi perdebatan dari peraturan ini.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90 serta peraturan yang dikeluarkan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui keputusan nomor KEP-231/MEN/2003 tahun 2003 mengenai tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum, dan Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 42 Tahun 2007 mengenai tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum provinsi, peraturan-peraturan ini diimplementasikan sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan pengupahan dalam konteks pandemi Covid-19 dan pasca pandemi. Oleh karena itu, perusahaan memiliki kewenangan untuk menangguhkan pembayaran pengupahan dengan jumlah yang setara dengan Upah Minimum Provinsi, dan hal ini harus disampaikan kepada Gubernur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa jika suatu perusahaan dianggap tidak mampu membayar upah sesuai dengan standar upah minimum, perusahaan tersebut diwajibkan untuk membuktikan laporan keuangannya dan mengajukan permohonan penangguhan pembayaran upah kepada gubernur. Setelah mendapatkan persetujuan dari gubernur, keputusan ini kemudian diatur dalam penetapan resmi yang dikeluarkan oleh gubernur. Selanjutnya, perusahaan diperbolehkan membayar gaji atau upah kepada pekerjanya di bawah standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh gubernur. Meskipun telah diberi izin, perusahaan tetap berkewajiban untuk membayar selisih dari kekurangan pembayaran upah kepada pekerja pada tahun berikutnya. Langkah ini diambil agar perusahaan tetap memenuhi kewajibannya dalam pembayaran upah kepada pekerja, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan produktivitas pekerja.

Berdasarkan Pasal 81 angka 29 Undang-undang Cipta Kerja, terdapat ketidakpastian terkait pelaksanaan pembayaran upah minimum kepada pekerja,

yang mengakibatkan larangan bagi perusahaan untuk membayar upah minimum tanpa mempertimbangkan konsekuensi hukum terkait kewajiban membayar selisih upah kepada pekerja. Pasal 81 angka 25 Undang-undang Cipta Kerja melarang perusahaan membayar upah di bawah ketentuan upah minimum, namun belum ada ketentuan lebih lanjut yang menjelaskan dampak hukum dan kewajiban perusahaan jika upah yang dibayarkan di bawah upah minimum. Selain itu, adanya kemungkinan kesepakatan pengupahan di bawah upah minimum antara perusahaan dan pekerja atau buruh dapat dianggap sebagai tindakan yang mengurangi keberpihakan terhadap pekerja atau buruh. Hal ini juga dapat menurunkan daya tawar atau kemampuan negosiasi dalam konteks kedudukan sosial antara pekerja dan pemberi kerja, cenderung lebih mendukung perusahaan atau pengusaha.

Dampak dari perubahan yang diterapkan oleh Pemerintah, yang mencakup penggantian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja, adalah bahwa Perusahaan yang tidak dapat memenuhi pembayaran gaji atau upah kepada pekerjanya tidak lagi tunduk pada sanksi atau hukuman perdata maupun pidana. Hal ini disebabkan oleh perubahan dalam regulasi, yang menghasilkan pembebasan perusahaan dari konsekuensi hukum yang sebelumnya diterapkan, baik dari aspek sanksi perdata maupun pidana.

Mengenai tidak dibayarkannya Tunjangan Hari Raya (THR) oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No.6 Tahun 2016, ketentuan mengenai denda dan sanksi administratif sebagaimana tercantum dalam Bab IV pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja. Perusahaan yang melakukan keterlambatan dalam pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan kepada pekerja atau buruh akan dikenai denda sebesar 5% dari total THR Keagamaan yang seharusnya dibayarkan, mulai dari saat batas waktu kewajiban pengusaha untuk melakukan pembayaran berakhir. Penting dicatat bahwa meskipun denda tersebut dikenakan, kewajiban pengusaha untuk membayar THR Keagamaan kepada pekerja atau buruh sepatutnya tetap ada. Selain itu, pada ayat (3) dijelaskan bahwa denda yang dikenakan akan dielola dan digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Apabila perusahaan tidak memenuhi kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR), Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Pasal 11 menyebutkan bahwa akan diberlakukan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sanksi ini ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan:

1. Pengenaan sanksi berupa teguran tertulis;

2. Pembatasan kegiatan usaha;
3. Penghentian sementara atau sebagian alat produksi;
4. Pembekuan kegiatan usaha.

Penegakan hukum terhadap karyawan mengenai upah yang tidak dibayar oleh pemilik usaha atau Perseroan Terbatas (PT)

Penegakan hukum adalah langkah-langkah yang diambil untuk memastikan norma-norma hukum beroperasi secara konkret sebagai panduan perilaku dalam interaksi dan relasi hukum dalam konteks kehidupan masyarakat dan negara⁵. Dalam pelaksanaan tugas aparat penegak hukum, ada tiga unsur krusial yang memainkan peran penting, yaitu:

1. Lembaga penegak hukum dan segala fasilitas serta infrastruktur pendukung, termasuk struktur kelembagaannya;
2. Norma dan etika kerja yang terkait dengan aparat, termasuk aspek kesejahteraan para aparat;
3. Peraturan yang mendukung, baik dalam segi substansial maupun prosedural, termasuk hukum materiil dan hukum acaranya.

Upaya penegakan hukum secara sistemik diharuskan untuk memperhatikan ketiga aspek itu secara bersamaan, sehingga proses penegakan hukum dan keadilan dapat diwujudkan secara nyata.⁶ Terdapat faktor-faktor dalam penegakan hukum, yang terdiri atas:⁷

1. Faktor Undang-Undang;
2. Faktor Penegak Hukum;
3. Faktor Sarana Prasarana atau Fasilitas yang Mendukung Penegakan Hukum;
4. Faktor Masyarakat;
5. Faktor Kebudayaan.

Motivasi utama seorang pekerja atau buruh di perusahaan adalah mendapatkan nafkah dalam bentuk upah yang merupakan timbal balik dari jasa yang dilakukan oleh pekerja kepada perusahaan. Pembayaran upah merupakan elemen krusial dalam pelaksanaan perlindungan hak para pekerja. Meskipun Hukum Ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan pemenuhan hak-hak

⁵ Arief, Barda Nawawi, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Hukum Pidana dalam Penanggulangan Kejahatan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm. 21.

⁶ Dermawan, Mohammed Kemal, *Strategi Pencegahan Kejahatan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1994, hlm. 62.

⁷ Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 8.

pekerja secara optimal, namun terkadang perusahaan menganggapnya sebagai kendala atau hambatan dalam mencapai keuntungan.⁸

Setiap pekerja atau buruh berhak untuk memperoleh penghasilan berupa upah guna untuk memenuhi kehidupan yang layak, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh serta keluarganya secara wajar.⁹

Perlunya penerapan sanksi terhadap perusahaan yang membayar upah kepada tenaga kerja di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan langkah untuk melindungi tenaga kerja dari penyalahgunaan kewenangan perusahaan. Beberapa perlindungan tersebut yaitu:¹⁰

1. Perlindungan secara ekonomis;
2. perlindungan sosial; dan
3. perlindungan teknis.

Jika suatu perusahaan melakukan pelanggaran, pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota memiliki tanggung jawab untuk memberikan bimbingan dan melakukan pengawasan sesuai dengan kewenangan masing-masing, termasuk melaksanakan penegakan hukum sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang diatur dalam peraturan yang berlaku. Hak normatif pekerja, termasuk hak yang timbul berdasarkan peraturan perundang-undangan, seperti upah, harus diakui dan dipenuhi oleh semua pihak, terutama perusahaan. Pasal 80 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menjelaskan bahwa pekerja memiliki hak untuk melaporkan perusahaan kepada Pengawas Ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi sesuai dengan lokasi perusahaan.

"Pengawas Ketenagakerjaan akan melakukan inspeksi dan mencatat hasilnya dalam berita acara pemeriksaan. Jika perusahaan tidak melaksanakan hak tersebut, Pengawas Ketenagakerjaan akan menyampaikan laporan ketidaksesuaian dari berita acara pemeriksaan kepada Direktur Jenderal yang bertanggung jawab atas pengawasan ketenagakerjaan di Kementerian Tenaga Kerja RI atau Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi untuk mendapatkan rekomendasi. Berbagai kendala yang dihadapi dalam menjalankan penegakan hukum terhadap perusahaan yang membayar upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) meliputi kurangnya kesadaran, keterbatasan sumber

⁸ Kalsum, Umi, Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Kab. Ketapang yang Melanggar Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Nestor Magister Hukum, Fakultas Hukum Untan, Vol 1 No 1 Tahun 2016.

⁹ Rusli, Hardijan, Hukum Ketenagakerjaan 2003, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 115.

¹⁰ Fahurusi, Dirham, Op.Cit., hlm. 10.

daya, keterlibatan pihak ketiga, keterbatasan inspeksi dan pemantauan, serta perlawanan atau intimidasi¹¹.

KESIMPULAN

Upaya perusahaan yang menghadapi keterbatasan dalam pembayaran upah karyawan dapat dikaji berdasarkan Pasal 90A dan 90B dalam Undang-undang Cipta Kerja. Pasal 90A menyatakan bahwa upah di atas upah minimum ditetapkan melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja di perusahaan. Selanjutnya, Pasal 90B menjelaskan bahwa peraturan tentang upah minimum, sebagaimana diatur dalam Pasal 88 C ayat (1) dan ayat (2), khusus berlaku untuk pelaku usaha mikro dan kecil. Pengupahan dalam usaha mikro dan kecil disesuaikan dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, dengan besaran persentase setidaknya mengacu pada rata-rata konsumsi masyarakat, berdasarkan data lembaga yang berwenang dalam statistik. Semua ini terkait dengan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja atau buruh dalam hal pembayaran upah.

Adapun ketidakpembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No 6/2016. Peraturan tersebut mengatur tentang denda dan sanksi administratif, sebagaimana yang dijelaskan dalam Bagian IV Pasal 10. Jika perusahaan tidak memenuhi kewajiban pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan tepat waktu, perusahaan akan dikenakan denda sebesar 5% dari total THR Keagamaan yang seharusnya dibayarkan setelah berakhirnya batas waktu pembayaran yang ditetapkan. Walaupun denda tersebut dikenakan, perusahaan tetap berkewajiban membayar THR Keagamaan kepada pekerja atau buruh. Selain itu, ayat (3) mengatur bahwa denda yang dikenakan akan dikelola dan digunakan untuk kesejahteraan pekerja atau buruh sesuai dengan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Apabila perusahaan tidak mematuhi kewajiban pembayaran THR, Pasal 11 Permenaker menetapkan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sanksi ini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 36/2021 tentang Pengupahan, yang melibatkan teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara atau sebagian alat produksi, serta pembekuan kegiatan usaha.

Jika suatu perusahaan melakukan pelanggaran, pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota memiliki tanggung jawab untuk

¹¹ Mirel Casa Isaura, Suwarno Abadi, Chamdani, PERTANGGUNG JAWABAN HUKUM PENGUSAHA AKIBAT TIDAK MEMBAYAR UPAH KERJA MINIMUM, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra, hlm 8.

memberikan pembinaan dan melakukan pengawasan sesuai dengan wewenang yang dimilikinya. Ini mencakup penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang telah diatur oleh peraturan yang berlaku. Upah, sebagai hak normatif para pekerja yang timbul berdasarkan peraturan perundang-undangan, merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh semua pihak, terutama perusahaan. Pasal 80 dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 menjelaskan bahwa pekerja memiliki hak untuk melaporkan perusahaan kepada Pengawas Ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi sesuai dengan lokasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Barda Nawawi, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Hukum Pidana dalam Penanggulangan Kejahatan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Dermawan, Mohammed Kemal, *Strategi Pencegahan Kejahatan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1994.
- Isaura, Mirel Casa, dkk, *Pertanggung Jawaban Hukum Pengusaha Akibat Tidak Membayar Upah Kerja Minimum*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Wijaya Putra.
- Kalsum, Umi, *Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Kab. Ketapang yang Melanggar Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Nestor Magister Hukum, Fakultas Hukum Untan, Vol 1 No 1 Tahun 2016.
- Kaukabuddin, *Pengenaan Sanksi Terhadap Perusahaan Tidak Membayar Upah Pekerja di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau Undang-Undang Cipta Kerja*, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta. Kencana. 2008).
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- Soekanto, Soerjono, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983.
- Waluyo, Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996.