

**STUDI KASUS TERHADAP PT YQ TEK INDONESIA DI TUNTUT KARYAWAN
TIDAK MEMBAYAR KEKURANGAN UPAH DAN PESANGON****Anisa Puspitasari, Gunardi Lie, Moody Rizqy Syailendra**

Fakultas Hukum ,Universitas Tarumanagara,Jakarta

Email: anisa.205200050@stu.untar.ac.id**ABSTRACT**

Wages are the main component in a working agreement between the employer and the worker. The employment agreement includes the amount of wages and time wages are paid. If the wages are paid late in the allotted time, the right of workers to receive wages are not met by the employer. The purpose of this study was to determine the causes of the delay in payment of wages and to investigate the role of the Department of Labor as the party of law enforcement related to the case. This type of research is empirical legal research that focuses on people's behavior through the processing of qualitative data based on primary data and secondary data. Article 95 of the Employment Act provides that employers are due to deliberate action or negligence has caused delays in payment of wages, fined according a certain percentage of the wages of workers. Implementation of sanctions conducted by the Department of Manpower. Based on the analysis found that the employers and the Department of Labor does not implement the provisions of the legislation as it should be.

Keyword : wages, labor, delay payment.**Abstrak**

Upah adalah komponen utama dalam sebuah perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian kerja memuat besarnya upah dan waktu upah tersebut dibayarkan. Apabila upah tersebut terlambat dibayarkan pada waktu yang telah ditentukan, maka hak pekerja untuk menerima upah tidak dipenuhi dengan baik oleh pengusaha. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya keterlambatan pembayaran atau kekurangan upah dan pesangon serta untuk mengetahui peran sebagai pihak penegak hukum terkait kasus tersebut. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris yang berfokus pada perilaku masyarakat melalui pengolahan data kualitatif berdasarkan data sekunder. Pasal 95 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran kekurangan upah dan pesangon dikenakan denda sesuai persentase tertentu dari upah pekerja. Pelaksanaan pemberian sanksi dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja

setempat. Berdasarkan analisis ditemukan bahwa pengusaha dan Dinas Tenaga Kerja tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana mestinya.

Kata Kunci : Upah, Pesangon, Pekerja/Buruh, Keterlambatan Pembayaran

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.

Sebagaimana tercantum di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Selanjutnya disebutkan juga pada Pasal 28D ayat (2) bahwa, "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Aktivitas perekonomian dalam dunia jasa konstruksi tidak dapat dilepaskan dari adanya hubungan yang erat antara pengusaha dengan buruh. Hubungan kerja yang ideal dan harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh sudah menjadi sebuah keharusan. Para pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha sebagai pemberi kerja yang memperlakukan para pekerja/buruh-buruhnya secara semena-mena. Ada kalanya kemampuan pengusaha yang sangat terbatas menjadi kendala yang cukup berat terhadap pemenuhan hak dan kewajiban dari pengusaha dan buruh, pada kasus semacam ini menjadikan hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh menjadi suatu realita yang sangat dilematis.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah sebuah hubungan hukum yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh telah diatur di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) dan berbagai peraturan pelaksana lainnya. Upah sebagai salah satu faktor utama dalam sebuah hubungan kerja seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh pengusaha. Telah disebutkan dengan jelas pada Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan

bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Besarnya upah dan 3 waktu dibayarkannya upah oleh pengusaha kepada pekerja/buruh telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Pembayaran upah yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karena upah adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh.

Salah satu perusahaan YQ TEK Indonesia yang memiliki masalah dalam pembayaran atau keterlambatan membayar kekurangan upah karyawan dan pesangon yang berlokasi jalan Jababeka III Kawasan Industri Jababeka I No.19M, Pasirgombong, Kec. Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Salah satu permasalahan hubungan kerja yang dihadapi PT YQ TEK Indonesia keterlambatan membayar kekurangan upah dan pesangon karyawan. Pihak perusahaan telah terlambat 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 No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris, yaitu jenis penelitian hukum yang berfokus pada perilaku masyarakat. Berdasarkan pertimbangan tersebut dalam penelitian ini diperlukan disamping data sekunder.

.Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang merupakan bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan, yaitu :

- 1) Undang-Undang Dasar 1945.
- 2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Bahan hukum sekunder yang lain meliputi pendapat hukum, buku, hasil penelitian, majalah, surat kabar, internet dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Hasil Penelitian

PT. YQ Tek Indonesia terletak di Jababeka III Kawasan Industri Jababeka I No.19M, Pasirgombong, Kec. Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530, Perusahaan ini bekerja di industri Manajemen korporat.

Perusahaan ini putus hubungan kerja antara karyawan yang menuntut atas nama RIA ANGGRAENI, Harus membayar upah selama tidak dipekerjakan sebesar; Upah bulan November 2021 sampai dengan Oktober 2022 = Rp5.358.528,00 X 12 bulan = Rp64.302.336,00 (enam puluh empat juta tiga ratus dua ribu tiga ratus tiga puluh

enam rupiah) Tunjangan Hari Raya karyawan sebanyak 1 (satu) kali hari raya x Rp5.358.528,00 = Rp5.358.528,00 terbilang (lima juta tiga ratus lima puluh delapan ribu lima ratus dua puluh delapan rupiah) . Dan perusahaan membayar Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, Penggantian Hak, secara tunai dan seketika kepada Penggugat berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pesangon 2 x Pasal 156 ayat (2) + penghargaan masa kerja 1 x Pasal 156 ayat (3) + 1 x Pasal 156 ayat (4): Pesangon sebesar Rp5.358.528,00 x 18 = Rp96.453.504,00 (sembilan puluh enam juta empat ratus lima puluh tiga ribu lima ratus empat rupiah); Penghargaan Masa Kerja Rp5.358.528,00 x 4 = Rp21.434.112,00 (dua puluh satu juta empat ratus tiga puluh empat ribu seratus dua belas rupiah);

Uang Penggantian hak 15% x Rp96.453.504,00 + Rp21.434.112,00 = Rp35.902.137,00 (tiga puluh lima juta sembilan ratus dua ribu seratus tiga puluh tujuh rupiah);

Beberapa tahapan prosedur yang dilakukan oleh pihak dalam menangani kasus pelanggaran Ketenagakerjaan yang terjadi adalah melalui tahap pertama yaitu dengan upaya pembinaan / langkah preventif edukatif. Pada tahap ini pihak Dinsosnakertrans memberikan penjelasan dan melakukan pembinaan kepada perusahaan yang bersangkutan untuk melakukan perbaikan terhadap pelanggaran yang terjadi. Apabila langkah pertama tidak membuahkan hasil maka pihak Dinsosnakertrans melanjutkan langkah kedua yaitu upaya Represif Non Yustisial

Langkah Represif Non Yustisial ini pihak Dinsosnakertrans akan melakukan pemeriksaan awal dan mengeluarkan Surat Perintah untuk melaksanakan kewajiban untuk perusahaan yang melakukan pelanggaran tersebut. Langkah kedua ini ditandai dengan dikeluarkannya Nota Pemeriksaan secara bertahap dari tahap pertama sampai tahap ketiga. Kemudian apabila Nota Pemeriksaan juga tidak membuahkan hasil maka cara terakhir (ketiga) yang ditempuh oleh Dinsosnakertrans adalah dengan upaya Represif Pro Yustisial

Langkah Represif Pro Yustisial yaitu langkah penegakan hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial Negeri Bandung . Pada kasus keperdataan pengadilan akan lebih dahulu menawarkan penyelesaian sengketa menggunakan cara penyelesaian sengketa alternatif di luar ruang lingkup pengadilan antara lain negosiasi, mediasi dan arbitrase. Sedangkan pada kasus pidana pihak Dinsosnakertrans melalui Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) melakukan proses penyidikan perkara bekerjasama dengan pihak penyidik dari Kepolisian untuk membuat Berita Acara Pemeriksaan (BAP) untuk kemudian diproses di Pengadilan Hubungan Industrial

Solusi yang diambil dalam penyelesaian sengketa / Perselisihan Hubungan Industrial diutamakan lebih dahulu untuk melakukan negosiasi atau mediasi diantara kedua belah pihak yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja. Para pihak dapat membentuk Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagai forum komunikasi dan

konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Selain lembaga bipartit, dapat juga dibentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit dimana di dalamnya terdapat unsur pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja.

Sebagaimana telah dijelaskan mengenai sanksi yang harus dilaksanakan oleh pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan terjadinya keterlambatan pembayaran upah maka proses penghitungan besarnya denda yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerjanya adalah seperti yang telah tercantum di dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

a. Denda Keterlambatan Pembayaran Upah

b. Menurut Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

1) Apabila upah terlambat dibayar, maka dari hari keempat sampai hari kedelapan dihitung 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.

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa Perusahaan PT YQ Tej Indonesia telah melakukan pelanggaran hukum yaitu melakukan penundaan pembayaran kekurangan upah pekerja Faktor faktor yang menjadi penyebab terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh tersebut antara lain :

1. Pengusaha/perusahaan tidak memiliki cadangan dana yang mencukupi untuk membayar seluruh upah pekerja/buruhnya.
2. Sistem manajemen usaha dan keuangan perusahaan yang belum tersusun dengan baik.
3. Bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami keterlambatan pembayaran upah pada Karyawan PT YQ Tek indonesia adalah berupa surat perjanjian antara perusahaan dengan tenaga kerja dimana isi dari surat perjanjian tersebut ada hak dan kewajiban hal ini tidak sepenuhnya diberikan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerja

Berdasarkan analisis data pada bagian pembahasan mengenai perusahaan Pt YQ Tek Indonesia Menghukum untuk membayar kekurangan upah secara tunai dan sekaligus kepada karyawan sebesar Rp2.738.197,00 (dua juta tujuh ratus tiga puluh delapan ribu seratus sembilan puluh tujuh rupiah) dan membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2022 kepada Penggugat sebesar Rp4.791.844,00 (empat juta tujuh ratus sembilan puluh satu ribu delapan ratus empat puluh empat rupiah).

Adapun saran berdasarkan penelitian ini yaitu:

- Dinas Ketenagakerjaan perlu mengadakan sosialisasi tentang hak dan kewajiban kepada tenaga kerja Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- Tenaga Kerja seharusnya memahami dan meningkatkan pengetahuannya tentang

Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelum mendatangi perjanjian kerja apapun itu agar tidak adanya keterlambatan pembayaran upah kepada tenaga kerja

Daftar Pustaka

1. Buku

Agusmidah, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor.

Whimbo Pitoyo, 2010. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan, Visi Media*, Jakarta.

Iman Soepomo, 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Djumialdji, 2005. *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta

2. Internet

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4f22282e63e49/denda-akibat-gaji-terlambat-dibayar> -<http://olives-story.blogspot.com/2012/09/definisi-upah-teori-upah-dan-teori-upah.html>

<http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/upah-kerja/pertanyaan-mengenai-gaji-atau-upah-kerja-1>

<http://kbbi.web.id/>

3. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NO: SE01/MEN/1982

Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981

Tentang Perlindungan Upah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-07/MEN/1990 Tentang

Pengelompokan Upah

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tentang Judicial

Review Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan