

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT. Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali

Fatmawati

Fakultas Hukum, Universitas Islam Batik Surakarta

Fatmawati5686@gmail.com

ABSTRACT

Labor is a valuable asset for an organization or company. As an asset, the labor must be managed properly so that it can still contribute to the organization or company. This study aims to determine the legal protection of labor for late wages at PT Eco Smart Garmen Klego, Boyolali Regency and to determine the factors that cause delays in providing wages at PT Eco Smart Garmen, Boyolali Regency. The research method that the author uses is descriptive qualitative research method. Data collection techniques by conducting literature studies, documentation taken from related parties and conducting interviews with company HRD, trade unions, and workers of PT Eco Smart Garmen Klego, Boyolali Regency. Based on the results of research and discussion, legal protection against labor for late payment of wages is regulated in Article 88A paragraph (6) of Law No. 11 of 2020 on Job Creation and Article 61 of PP No.36 of 2021 concerning Wages. Legal protection should be able to provide protection to each individual in accordance with existing laws, in practice PT Eco Smart Garmen Klego Boyolali Regency does not compensate / pay fines for late wages to workers. Factors affecting the delay in providing wages by PT Eco Smart Garmen Klego, Boyolali Regency are (1) Employers experience delays in expediting wages.

Keywords : Legal Protection, Labor, Wages

ABSTRAK

Tenaga Kerja merupakan asset yang berharga bagi organisasi atau perusahaan. Sebagai asset tenaga kerja harus bisa dikelola dengan baik agar tetap bisa memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atas keterlambatan upah di PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan pemberian upah di PT Eco Smart Garmen Kabupaten Boyolali. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan studi kepustakaan, dokumentasi diambil dari pihak-pihak terkait dan melakukan wawancara dengan HRD perusahaan, Serikat pekerja, dan tenaga kerja PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atas keterlambatan pemberian upah diatur dalam Pasal 88A ayat (6) Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Cipta Kerja dan Pasal 61 PP No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Perlindungan hukum seharusnya dapat memberikan perlindungan kepada setiap individu sesuai dengan undang-undang yang ada, pada praktiknya PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali tidak memberikan kompensasi/ membayar denda keterlambatan pemberian upah kepada tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlambatan pemberian upah oleh PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali adalah (1) Pengusaha mengalami keterlambatan eksplorasi barang, (2) Perusahaan sedang mengalami update sistem, (3) Terkendala di bank pada saat proses transfer dari perusahaan ke rekening karyawan, (4) Akibat Penyebaran Covid-19, (5) Krisis Eropa Perang

antara Rusia dan Ukraina. Adil yang bermakna transparan belum terwujud karena masih terjadi dan berulang-ulang keterlambatan pemberian upah pada tenaga kerja.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Upah

A. PENDAHULUAN

Permasalahan upah pekerja menjadi masalah utama dalam bidang ketenagakerjaan atau pemburuan sehingga menjadi persoalan umum sehari-hari di berbagai negara, baik di negara maju maupun negara berkembang. Permasalahan upah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dapat terjadi karena peluang kerja sudah semakin sempit, sedangkan jumlah penduduk terus-menerus mengalami peningkatan. Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karena tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak-hak normative dari tenaga kerja sehingga sering menimbulkan konflik yang mempersoalkan tingkat upah pekerja mengalami keterlambatan pemberian upah.

Upah merupakan salah satu unsur dalam hubungan kerja yang seringkali menyebabkan terjadinya masalah hubungan industrial, misalnya terkait keterlambatan pembayaran upah tenaga kerja yang tidak disertai dengan pengenaan denda keterlambatan pembayaran upah. Padahal dalam keterlambatan pembayaran upah secara tegas diatur dalam Pasal 95 ayat 2 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Pasal 88A ayat 6 Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang memuat aturan bahwa "Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah tenaga kerja."¹

Selain itu, aturan terkait hak tenaga kerja memperoleh upah dari pengusaha secara tepat waktu dan secara utuh setiap periode pertanggal pembayaran sebagaimana diatur dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagaimana diubah dalam Pasal 54 ayat 2 PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dan peraturan mengenai denda apabila melakukan keterlambatan pemberian upah telah diatur dalam Pasal 61 PP No. 36 Tahun 2021.

Peraturan Perundang-undangan tersebut di atas, sudah terlihat jelas bahwa pada dasarnya tenaga kerja terlindungi secara hukum agar tidak terjadi keterlambatan pembayaran upah dalam arti bahwa menjadi kewajiban pengusaha untuk membayar upah tenaga kerja secara tepat waktu dan dibayar secara keseluruhan setiap periode dan pertanggal pembayaran. Pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah tenaga kerja sesuai tanggal yang sudah diperjanjikan kesepakatan pembayaran upah, namun apabila pengusaha lalai dan menimbulkan keterlambatan pembayaran upah sebagaimana kesepakatan dengan tenaga kerja, pengusaha dapat dikenakan denda keterlambatan pembayaran upah yang dihitung mulai dari hari ke-4 (empat) sampai hari ke-8 (delapan),

¹Oki Wahyu Budijanto, 2017, *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Prespektif Hukum Dan HAM*, Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Vol.17, No.3, hlm. 396

apabila upah masih belum dibayar dikenakan denda keterlambatan ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 bulan tidak boleh di bayarkan.² Namun, dalam praktik ketentuan tersebut seringkali diabaikan oleh pengusaha yang pada akhirnya tenaga kerja tidak bisa bertindak apa-apa dalam hal penundaan pemberian upah.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis perlu untuk melakukan kajian mendalam mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atas keterlambatan pemberian upah, karena menurut penulis tenaga kerja masih banyak yang kurang memahami adanya peraturan yang melindungi mengenai hak dari keterlambatan upah dan tidak adanya kompensasi atau denda yang diberikan oleh pengusaha atas keterlambatan upah tersebut. Dalam Hal ini terjadi laporan di PT Eco Smart Garmen (Klego boyolali) dalam aduan di LapoGub Pada tanggal 23 April 2021 dalam aduan tersebut pekerja mengeluhkan keterlambatan pemberian pembayaran gaji dan di bayar cicil.³ Dari uraian diatas tersebut, maka permasalahan penelitian ini adalah bahwa dalam perkara keterlambatan pembayaran upah, tenaga kerja berada pada posisi lemah dan dirugikan oleh pengusaha. Maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dalam bentuk jurnal ini dengan mengangkat judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Eco. Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali”**.

B. METODE PENELITIAN

Metodelogi artinya ilmu tentang cara melakukan penelitian dengan teratur (sistematis).³ Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis empiris, artinya penelitian dengan melihat sesuatu kenyataan hukum didalam masyarakat atau bisa disebut sebagai penelitian yang mengkaji hukum tertulis dengan fakta-fakta yang ada di lapangan.⁴ Pendekatan yang digunakan untuk menjawab isu hukum dalam jurnal ini adalah Pendekatan Perundang-undangan yang mengkaji peraturan perundang-undangan dan instrument internasional yang bersangkut paut dengan isu hukum yang ditangani, mengenai perlindungan hak pekerja khususnya mengenai pembayaran upah pekerja, dan Pendekatan Fakta (*the fact approach*) yang mencari dan menganalisis fakta-fakta yang terjadi mengenai kasus keterlambatan pembayaran upah tenaga kerja di PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penulisan skripsi ini adalah Teknik Studi Kepustakaan dan Wawancara (*interview*). Teknik Studi Dokumen terkait dengan hal mengumpulkan data yang bersumber dari kepustakaan yakni dengan membaca, mencatat kemudian dikelompokkan secara sistematis. Teknik Wawancara adalah situasi peran antar pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah kepada responden.⁵

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Atas Keterlambatan Pemberian Upah Oleh PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali

²LapoGub, 2021, <https://lapogub.jatengprov.go.id>. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2023

³Z Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Sinar Grafika, 2021), hlm. 7

⁴Yati Nurhayati, Irfani, and M, Said, “Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Prespektif Ilmu Hukum, “*Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 2, No, 1(2021); hlm. 13

⁵S.T.M.H.Muhammad Syahrur, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum:Kajian Penelitian Normatif Empiris, Penulisan Proposal, laporan Skripsi dan Tesis* (CV.DOTPLUS Publisher,2022), hlm.26

Tujuan perjanjian kerja tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja biasanya berupa kata-kata yang mengandung janji-janji atau kata sanggup dalam bentuk tertulis. Esensi perjanjian kerja sebagaimana asas perjanjian, bahwa ia berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sunt servanda*) sesuai pasal 1338 ayat (1) BW.⁶ Perjanjian kerja bagi tenaga kerja secara universal biasanya lemah dibandingkan dengan pengusaha. Peningkatan perjanjian pekerja tersebut menyangkut mengenai waktu kerja, waktu istirahat, waktu dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan upah, yang semua ini bermuara pada kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dalam hal ini perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami keterlambatan upah pada PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali berhak mendapat hak dan kewajiban tenaga kerja yang tertera diawal perjanjian kerja. Dalam hal ini diatur dalam Undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status dari hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja diartikan untuk terjaminnya hak-hak dasar para tenaga kerja dan terjaminnya kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja. Hak tenaga kerja terdapat dalam perjanjian kerja, Isi Perjanjian Kerja PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali sudah sesuai dengan Undang-undang Cipta Kerja yaitu:

Pasal 6: “Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”

Pasal 86 ayat (1): “Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b) Moral dan Kesusilaan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai

Pasal 156 ayat (1); “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima”

Adapun kewajiban perusahaan dalam perjanjian kerja pada PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali yang sesuai dengan Undang-undang adalah:

- a. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Pasal 81 Angka 25 UU Cipta Kerja.
- b. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan.

⁶Subekti. R., *Hukum Perjanjian* cetakan ke XVI, (Jakarta, 1996)

Isi Perjanjian kerja PT. Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali tentang pengupahan yaitu terdapat dalam :

Pasal 4 tentang Upah dan Upah Lembur

- (1) Atas pekerjaan yang dilakukan oleh PIHAK KEDUA selama berlakunya secara efektif Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini, PIHAK PERTAMA akan memberikan upah:
PIHAK PERTAMA akan memberikan gaji kepada PIHAK KEDUA sebesar Rp.1.790.000,- (Satu Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah) perbulan, yang akan dibayarkan setiap satu bulan, terhitung sejak pihak kedua mulai bekerja.
- (2) Sesuai dengan perpajakan di Indonesia, gaji tersebut akan dikurangi dengan pajak penghasilan (PPH 21), Pembayaran Upah akan dilakukan setiap tanggal 5, melalui transfer Bank.

Untuk mendapatkan informasi yang akurat dari responden, maka penulis melakukan wawancara dalam bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden diantaranya, 1 orang HRD PT.Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali dan 12 Tenaga kerja PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali, sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis akan menyajikan data hasil wawancara pada keterlambatan pemberian upah terhadap tenaga kerja sebagai berikut:

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1. Bpk. Waryono | Serikat Pekerja |
| 2. Bpk. Muh Muhslimin | Sewing (<i>Preparation</i>) |
| 3. Ibu. Ninik Indrawati | Sewing 2 |
| 4. Bpk. Akbar Yolio Sohida | Sewing 1 |
| 5. Ibu. Siti Anisa | Sewing 1 |
| 6. Ibu. Nur Chasanah | Sewing 2 |
| 7. Ibu. Wahiyatul Kasanah | Sewing 2 |
| 8. Bpk. Agus Andrianto | Sewing 2 |
| 9. Bpk. Ari Daryanto | Sewing 1 |
| 10. Bpk. Wahyudi | Sewing 1 |
| 11. Ibu. Nurhayati | Sewing (<i>Preparation</i>) |
| 12. Ibu. Lia Puspitasari | Komponen 1 |

Berdasarkan keterangan tenaga kerja bahwa di PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali sangat sering terjadi keterlambatan pemberian upah, keterlambatan tersebut selang terjadi 3-5 hari pada tanggal penggajian yang sudah disepakati. Menurut narasumber (tenaga kerja) “Awal mula keterlambatan pembayaran upah sejak tahun 2019, pada tahun 2019 belum adanya serikat kerja mandiri perusahaan sering sekali terlambat memberi upah 5 sampai 8 hari dari tanggal yang sudah diperjanjikan. Karena karyawan seharusnya penggajian tanggal 5 namun malah gaji pada tanggal 10, Puncak keterlambatan pemberian upah pada tahun 2021 sampai telat pemberian gaji 10 hari dari tanggal yang sudah diperjanjikan, sempat ada demo besar-besaran dan demo itu dipicu 2 permasalahan yang pertama karena THR yang akan dicicil sampai 8 kali dan yang kedua adalah telatnya pemberian gaji dan akan dicicil 2 kali. Ini kan urusan perut kami tidak mau dan melakukan demo besar-besarnya hingga datangnya dinas keternagakerjaan boyolali. Kemudian dimediasi kami mendorong dan meminta agar adanya serikat kerja dan tidak boleh adanya keterlambatan pemberian upah lagi disitu disetujui oleh Perusahaan. Setelah terjadinya demo tersebut dan adanya serikat kerja pemberian gaji

tenaga kerja masih berlanjut namun pada tahun sekarang keterlambatan tersebut hanya terjadi selang 3 hari dari tanggal yang sudah diperjanjikan”. Dan perusahaan tidak pernah memberikan kompensasi atau denda atas keterlambatan pemberian upah tersebut.

Dalam hal ini agar lebih jelas penulis juga melakukan wawancara kepada HRD PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali untuk menggapi prihal keterlambatan pemberian upah pada tanggal 29 Oktober 2023 mengatakan: Memang benar mbak perusahaan telat memberikan upah kepada tenaga kerja, namun kesalahan itu bukan sepenuhnya PT yang salah melainkan pada tenaga kerjanya juga apa sudah mampu memenuhi targetnya?, kalau perusahaan telat itu paling 3 hari kecuali terkadang pada saat penggajian bertepatan pada hari libur atau cuti bersama, nah itu terkadang bisa mundur 5 hari namun itupun jarang, perusahaan telat pun juga kami mengumpulkan perwakilan divisi dan serikat kerja dan hal tersebut disepakati bersama. PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali, benar pernah terjadi demo pada tahun 2021, hal itu sebenarnya terjadi karena pembayaran THR akan dicicil, Namun karena rumor bahwa upah juga akan mundur dan adanya provokasi oleh oknum tenaga kerja maka dari itu terjadilah demo. Tapi sebenarnya upah tersebut tidak mundur itu hanya rumor saja mbak”. Dan akhirnya kita berusaha menyelesaikan permasalahan tersebut melalui mediasi dengan di datangkan pihak Dinas Ketenagakerjaan beserta tenaga kerja kita kumpulkan kita berdiskusi dan bernegosiasi karna perusahaan tidak bisa langsung ngasih THR secara utuh pada saat itu masih terjadi pandemi covid19”. Namun bayar kompenasi tidak pernah sih mbak soalnya kita telat juga masih ditahap wajar ga sampai yang 1 bulan.

Berdasarkan pemaparan wawancara diatas bahwa tenaga kerja mengatakan tidak adanya pemberian denda yang dilakukan oleh PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali. Bagi pengusaha yang tidak menyelesaikan perkara keterlambatan pembayaran upah sampai jangka waktu yang telah ditentukan dan tidak memenuhi kewajiban membayar denda keterlambatan pembayaran upah. Maka pengusaha tersebut mendapatkan sanksi administratif.” Sanksi administratif ini dapat diberikan oleh Menteri terkait, Gubernur, Bupati/Walikota, atau Pejabat yang ditunjuk sesuaidengan kewenangannya mengguankan sanksi administratif. Bagi Pengusaha yang telah dikenakan sanksi administratif tidak menghilangkan kewajibannya untuk membayar hak tenaga kerja.

Melihat hal tersebut tentunya harus dilakukan tindakan yang lebih lanjut, yaitu penyelesaian perkara keterlambatan pengusaha membayar upah tenaga kerja Berdasarkan pada Pasal 88A ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 menyatakan bahwa: “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh.”⁷ Hal tersebut juga tertera dalam Undang-undang Pengusaha yang telat membayar upah pekerja/buruh diberi sanksi atau denda yang sesuai dengan Pasal 55 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa:

⁷Pasal 88A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja

- (1) Pengusaha sebagaimana yang telah dimaksud yang terlambat membayar atau tidak membayar upah, Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 55 ayat (1) akan dikenakan denda, dengan ketentuan:
 - a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b. Sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
 - c. 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.⁸
- (2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah Pekerja/Buruh.

Jika diasumsikan denda yang diberikan untuk tenaga kerja yang mengalami keterlambatan pemberian upah adalah sebagai berikut:

Gaji pokok : Rp. 1.790.000

Jika perusahaan telat memberikan gaji 5 hari maka denda yang seharusnya dibayarkan 5% maka $\frac{Rp.1.790.000}{5\%} \times 4 \text{ hari} = 358.000$ jadi pengusaha seharusnya membayar upah dengan nominal Rp.2.148.000

Jika perusahaan tidak membayar di hari ke 4 sampai ke 8 dan seterusnya maka pengusaha wajib membayar denda 1% maka $\frac{Rp.1.790.000}{5\%+1\%} = 2.148.000+17.900$ jadi pengusaha seharusnya membayar upah dengan nominal Rp. 2.165.900

Pada paparan diatas, sudah terlihat jelas bahwasanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja sudah diatur dalam undang undang kemudian pengusaha yang telat membayar denda dengan sesuai jumlah hari keterlambatan pembayaran upah tersebut, Akan tetapi, PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali yang melakukan keterlambatan pemberian upah tesebut tidak melaksanakan kewajiban membayar denda kepada tenaga kerja.

Berdasarkan hal tersebut penulis menyimpulkan bahwa tenaga kerja atau serikat pekerja dapat melakukan upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila sanksi denda tersebut tidak dilaksanakan oleh pengusaha maka dapat dikenakan sanksi administrative seperti yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) huruf d Tata cara mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila dalam hal perundingan bipartite gagal, maka dapat dilanjutkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan namun gagal. Dalam hal para pihak tidak

⁸Indonesia. Peraturan Pemerintah Pasal 55 Nomor 36 Tahun 2021, Tentang Pengupahan

menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Apabila dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi dan mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.⁹

2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pemberian upah oleh PT. Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap HRD PT.Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali, terdapat beberapa alasan/ faktor yang mempengaruhi keterlambatan pemberian upah di PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali adalah:

1. Keterlambatan eksplore barang (perputaran uang perusahaan kurang), produksi telat, Targetnya tidak mencapai sedangkan perusahaan tidak mempunyai dana simpanan yang mencukupi untuk menutup biaya pemberian upah tenaga kerja.

PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyoali menggunakan sistem penjualan ekspor barang, namun terkadang perusahaan itu telat mengeksport barang otomatis perusahaan tidak ada pemasukan karena tidak menjual barang apapun. Bp.Khairu Rifa'I juga menyampaikan permintaan ekspor dari eropa terhadap industri garmen berkurang 50% hingga pertengahan 2023, akibat naiknya harga-harga barang pokok mendorong masyarakat untuk melakukan penghematan dengan mengurangi pembelian terhadap produk-produk industri garmen yang tidak termasuk kebutuhan pokok.bahkan terkadang PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali pernah mengambil atau mengerjakan produk-produk lokal untuk menjaga agar tenaga kerja tidak di liburkan (PHK) dan perusahaan bisa memutar uang tersebut. Hal ini menyebabkan perputaran uang perusahaan kurang sehingga terlambatnya pemberian upah kepada tenaga kerja.

2. Perusahaan sedang mengalami Update sistem, lemburan karyawan dan sistemnya masih ada erornya jadi pada saat menyebar lembur tertuker.

Keamanan siber adalah strategi perusahaan PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali untuk menjamin keamanan asetnya, termasuk semua lalu lintas yang berlangsung pada jaringan. Hal ini disampaikan Bp.Khairu Rifa'I selaku HRD PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali bahwa update sistem tersebut mencakup teknologi software dan hardware maka dari itu perlu untuk mengelola akses ke jaringan dengan keamanan siber yang memadai, yang dapat menargetkan banyak ancaman dan kemudian menahannya agar tidak menyebar atau memasuki jaringan, hal tersebut yang menjadi kendala terlambatnya pemberian upah kepada tenaga kerja.

3. Terkendala di bank pada saat memproses transfer dari perusahaan ke rekening karyawan.

Mekanisme pengupahan PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyoali menggunakan sistem transfer melalui Bank Mandiri dan Bank Syariah Indonesia,

⁹Mertokusumo, Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 1999), hlm.40

dalam praktik ada kalanya terjadi kesalahan transfer pada saat pembayaran hak-hak karyawan tersebut, jadi pihak manajemen menarik ulang dan mengecek data datanya lagi agar tidak terjadi kericuhan, hal tersebut yang menyebabkan keterlambatan perusahaan memberikan upah pada tenaga kerja.

4. Akibat Penyebaran Covid19 mulai tahun 2020 sampai 2022

PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali menggunakan sistem penjualan eksplere barang dengan menggunakan kapal. Regulasi pandemi Covid19 membatasi mobilisasi kapal pengangkut barang ekspore ini berdampak terhadap terjadinya keterlambatan pengiriman barang ke negara jepang dan eropa sehingga barang yang harusnya sampai dalam masa pandemic menjadi terlambat untuk dipasarkan sehingga permintaan baru pun berkurang, jadilah perusahaan terlambat memberikan upah pada tenaga kerja.

5. Krisis di Eropa Perang antara rusia dan ukraina. Pada tahun 2022

Selain Pandemi Covid19 pada tahun 2020, pada tahun 2022 perusahaan menghadapi masalah geopolitik perang Rusia-Ukraina, Bp.Khairu Rifa'I menyampaikan Pada 2020 dan 2022 itu sebenarnya hal yang berbeda, tapi situasinya sama, yaitu sama-sama ordernya berkurang, Penyebab turunnya orde bukan karena daya beli masyarakat yang menurun, akan tetapi banyak negara tujuan ekspor yang melakukan lockdown sehingga order harus ditunda. Hal itu juga menjadi faktor perusahaan keterlambatan pemberian upah pada tenaga kerja.

Dalam faktor hal tersebut penulis menyimpulkan bahwa Manajemen keuangan yang kurang detail dan belum tertata dengan baik pada PT Eco.Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali. Hal ini dibenarkan oleh beberapa tenaga kerja, dari perusahaan update sistem, proses transfer dan tidak mempunyai dana simpanan yang mencukupi sehingga mengorbankan upah tenaga kerja yang dibayarkan tidak sesuai tanggal yang diperjanjikan oleh pengusaha untuk tenaga kerja.¹⁰

D. PENUTUP

1. KESIMPULAN

- a. Hasil penelitian menunjukan bahwa kebanyakan tenaga kerja PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali tidak mengetahui adanya Perlindungan Hukum Atas Keterlambatan Pemberian Upah dikarenakan tidak ada klausul pengenaan denda pada perjanjian kerja. Perlindungan hukum dapat berupa Perjanjian Kerja dan Pasal 88A ayat (6) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Cipta Kerja, pengusaha yang telat membayar upah dengan tidak sesuai tanggal yang sudah di perjanjikan maka pengusaha dapat dikenakan denda. Akan tetapi, PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali tidak melaksanakan kewajiban membayar denda kepada tenaga kerja hal ini tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. . Upaya yang dapat dilakukan tenaga kerja dapat melalui Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.
- b. Faktor yang menyebabkan PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali adalah (1) Pengusaha mengalami keterlambatan eksplere barang (perputaran uang

¹⁰Muh Khairu Rifa'I, *Wawancara*, 29 Oktober 2023, Pada Jam 10.00 WIB

perusahaan kurang), produksi telat, Targetnya tidak mencapai sedangkan perusahaan tidak mempunyai dana simpanan yang mencukupi untuk menutup biaya pemberian upah tenaga kerja, (2) Perusahaan sedang mengalami Update sistem, lemburan karyawan dan sistemnya masih ada erornya jadi pada saat menyebar upah lembur tertuker, (3) Terkendala di bank pada saat memproses transfer dari perusahaan ke rekening karyawan, (4) Akibat Penyebaran Covid19, (5) Krisis di Eropa Perang antara rusia dan ukraina.

2. SARAN

- a. Ketentuan hukum di bidang pengupahan yang diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Jo Undang-undang No.11 Tahun 2020 perlu melakukan revisi yang mengatur tentang pembayaran upah serta memasukkan adanya klausul pengenaan denda dalam perjanjian kerja apabila pengusaha melakukan keterlambatan pemberian upah oleh tenaga kerja. Perlu diadakannya sosialisasi mengenai hak-hak dan kewajiban tenaga kerja oleh Dinas Ketenagakerjaan khususnya di PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali sehingga tenaga kerja memahami pengetahuannya agar tidak adanya keterlambatan pemberian upah kepada tenaga kerja.
- b. Untuk mencegah terjadi keterlambatan pemberian upah yang berulang-ulang, maka PT Eco Smart Garmen Klego Kabupaten Boyolali perlu memperbaiki kinerja sistem manajemen dan keuangan perusahaan agar tersusun dengan baik. Dan apabila terjadi eror pada saat proses transfer perusahaan harus cepat tanggsp memberikan solusi lain dalam hal ini misalnya membayar upah tenaga kerja secara tunai.
- c. Peran Serikat kerja untuk lebih tegas dalam hal memperjuangkan hak-hak tenaga kerja dan para Tenaga kerja diharapkan tidak takut mengadukan prihal keterlambatan pemberian upah tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan atau pihak-pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Asyhadie,Zaelani.(2013). *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta:PT Grafindo Persada
- Mertokusumo. (1999), Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia* Yogyakarta: Liberty
- Rahardjo, Sajipto. (2014), *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya

JURNAL

- Andi, Mira Nila, and Andi Rahmah (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Upah Yang Terlambat Dibayarkan: Tinjauan Hukum Atas Penerapan Teori Keadilan, *Jurnal Warkat*, Vol 1 No.2,5-7
- Arafat, Yassir. (2015). Prinsip-Prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang dalam Kontrak. *Jurnal Rechtsens*. Vol.4(2),34-50
- Ayu Ngurah, Dewa Gede, and Ratna (2019), “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah”, *Jurnal Komunitas Yustissia*, Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Ilmu Hukum ,Vol.2 No.1, hlm. 9
- Bahmid. (2014).Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan. *Jurnal Refrensi Hukum*. Vol.13,6-30.

- Herawati, (2021).Tinjauan Hukum Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja, *Jurnal Hukum*, Vol.4 No.1
- Sefyndo Krisna, Sugeng Hadi (2022), Perlindungan Hukum Atas Hak Upah Pekerja Pada Home Industri, *Bureaucracy Journal*, Vol. 2 No.3
- Yati Nurhayati, Ifrani, and M. Yasir Said (2021), “Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Prespektif Ilmu Hukum,” *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia* 2, No.1,hlm. 13
- Yohanes, 2015, “ Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta”, e-journal.uajy.ac.id. Yogyakarta.

PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. j.o Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan j.o PeraturanPemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW).
- Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.