

ANALISIS HUKUM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA SECARA ANGSURAN PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI

Meldydan Ony Ilhamsyah

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
meldydanony.20130@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Upah merupakan tujuan utama seseorang dalam bekerja. Hak atas upah ini timbul saat terjadi hubungan kerja dan berakhir saat terdapat pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai Pasal 88A ayat (1) UU No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Undang-undang mengatur berbagai batasan serta ketentuan terkait upah. Namun, das sollen dan das sein selalu menunjukkan adanya kesenjangan hukum. Pada faktanya, terdapat perusahaan yang melakukan pembayaran upah secara angsuran atau dicicil, salah satunya di perusahaan jasa konstruksi. Dengan demikian, perlu diketahui dalam sebuah analisis terkait pengupahan dilakukan secara angsuran dan pekerja diwajibkan untuk membuat surat permohonan pembayaran upah agar upah pekerja tersebut dapat dibayarkan oleh perusahaan. Kebijakan ini pun tidak tercantum pada perjanjian kerja pekerja. Maka dari itu, perlu diketahui bahwa melalui sebuah analisis terkait apakah pembayaran upah secara angsuran melalui surat permohonan pembayaran upah ini bertentangan dengan peraturan perundang-undangan pada bidang ketenagakerjaan dan bagaimana perlindungan hukum terkait upah pekerja yang dibayar secara angsuran dan menyebabkan keterlambatan pembayaran upah. Adapun metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian hukum normatif dengan menggunakan metode pendekatan berupa pendekatan perundang-undangan dan konsep dengan sifat preskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, pembayaran upah dengan surat permohonan secara angsuran ini bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Selanjutnya, Peraturan di bidang ketenagakerjaan juga telah menerapkan sanksi sebagai bentuk perlindungan hukum represif terkait permasalahan tersebut.

Kata kunci: Ketenagakerjaan, Pengupahan, Angsuran, Surat Permohonan Upah

Abstract

Wages are the main purpose of a person at work. This right of wages arises when an employment relationship occurs and ends when there is a termination of employment. in accordance with Article 88A paragraph (1) of Government Regulation Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Perpu Number 2 of 2022 concerning on Job Creation. The law provides for various limits related to wages. In fact, there are companies that make wage payments in installments, one of which is in construction service companies. The interesting thing is that workers are required to make a request for payment of wages so that the workers' wages can be paid by the company according to that request letter. This policy is also not written in the employment agreement. .Therefore, it should be noted that through an analysis related to whether the payment of wages in installments through a request for payment of wages is contrary to laws and regulations in the field of labor and legal protection related to workers' wages paid in installments and causes delays in a wages payment. The research method used is a normative research method using an approach method in the form of a statutory approach and concepts with a prescriptive nature. Based on the research, the payment of wages by application letter in installments is contrary to the laws and regulations in the field of labor. Furthermore, regulations in the field of labor have applied sanctions as a form of repressive legal protection related to these problems.

Keywords: Labor, Wage, Installments, Wage Request Letter

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Bekerja merupakan upaya yang dilakukan manusia untuk mencukupi kebutuhan dan kelangsungan hidupnya seorang manusia (Trimaya 2014). Salah satu tujuan utama dari bekerja ialah mendapatkan upah. Upah merupakan hasil/ imbalan yang diterima oleh pekerja atau buruh selama ia dianggap telah melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya (Rizvanda 2021).

Memiliki pekerjaan serta upah yang layak ini merupakan hak yang wajib didapatkan setiap warga negara Indonesia. Hal ini seperti yang sudah tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan, tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menegaskan, setiap orang berhak atas imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam kedua pasal tersebut, dapat dipahami bersama bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan imbalan yang layak dalam hubungan kerja. Selain diatur dalam konstitusi, Menurut Fahrojih, secara yuridis, Perlindungan terhadap hak-hak buruh telah terjamin dan diatur secara konkret dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini tampak pada tataran konstitusi, undang-undang, maupun peraturan pelaksana lainnya. Dapat disimpulkan, negara wajib menjamin atas terlaksananya hak-hak warga negaranya utamanya terkait pekerjaan dan upah yang layak sesuai dalam amanah yang termaktub dalam hukum positif di Indonesia (Fahrojih 2016).

Untuk menyikapi hal tersebut, Pemerintah memberikan perlindungan terhadap pekerja terutama terkait pekerjaan dan upah yang layak yang kemudian diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk selanjutnya disebut UU Ketenaker, beserta perubahannya. Dalam hal upah, pada Pasal 88A UU No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Cipta Kerja yang untuk selanjutnya disebut UU Perpu CK, menjelaskan bahwa hak pekerja/ buruh atas upah ini timbul pada saat hubungan kerja terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha serta berakhir pada saat putusannya hubungan kerja tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Imam Soepomo. Beliau menyatakan hubungan antara pengusaha dan pekerja berlangsung ketika pekerja sanggup untuk bekerja pada pengusaha agar mendapatkan upah dan pengusaha tersebut menyanggupi untuk membayar upah atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja (Soepomo 1992). Hal ini berarti, Upah merupakan hak yang wajib

didapatkan oleh pekerja akibat terjadinya suatu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Upah merupakan hak dasar tenaga kerja yang wajib mendapatkan perlindungan. Perlindungan terkait upah ini wajib diberikan kepada pekerja (Suhartoyo 2020). Perlindungan upah pekerja yang sudah diatur dalam Pasal 88A hingga 95 UU Perpu CK, meliputi hak pengupahan pekerja, kewajiban pembayaran upah sesuai perjanjian kerja, ketentuan upah minimum, larangan keterlambatan pembayaran upah, dan kewajiban pengutamaan pembayaran upah pekerja ketika perusahaan pailit dan sebelum melakukan pembayaran utang pada kreditur.

Ketentuan pengupahan inilah yang sudah sepatutnya menjadi dasar pijakan bagi pengusaha/ pemberi kerja dalam penerapan kebijakan pembayaran upah bagi tiap pekerjanya (Suhartoyo 2020).

Namun, dalam praktiknya, patut kita pahami bersama bahwasanya *das sollen* dengan *das sein* selalu menunjukkan adanya ketimpangan/ kesenjangan yang biasa dikenal dengan adanya gap. Pada realitanya, banyak sekali terjadi penyimpangan-penyimpangan. Para pekerja yang memiliki posisi inferior ini sangat sering dirugikan oleh pengusaha. Hal ini tentunya dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya keterbatasan pengusaha untuk mencukupi hak-hak pekerja utamanya soal pengupahan. Hal ini tentunya menyebabkan pekerja berada pada realita yang sangat dilematis, yakni antara berhenti bekerja atau tetap pada kebijakan perusahaan yang menggerus hak-haknya terutama terkait upah.

Berdasarkan pengalaman magang konversi peneliti pada Bulan Maret-Mei 2023, terdapat salah satu permasalahan yang terjadi pada perusahaan yang memiliki permasalahan dalam pembayaran upah ialah PTMSE, PT MSE merupakan perusahaan jasa konstruksi yang bergerak di bidang konstruksi dan *maintenance* instalasi kelistrikan di Surabaya.

Permasalahan pengupahan yang timbul pada perusahaan ini ialah adanya pengupahan secara angsuran/ dicicil serta kewajiban pekerja untuk membuat surat permohonan pembayaran gaji yang harus ditandatangani oleh HRD atas persetujuan Direksi.

Berdasarkan pendapat Rofiah, selaku pembuat surat permohonan pembayaran upah, sekaligus sekretariat dalam perusahaan. Apabila pekerja tidak membuat surat permohonan tersebut, pembayaran upah pekerja tersebut tidak terlaksana/ tidak dibayarkan.

Selanjutnya, pendapat ini diperjelas oleh Ruslan, Staf Personalia/ HRD selaku perwakilan perusahaan, beliau menjelaskan bahwa sistem pengupahan di PT MSE ini dilakukan dengan cara angsuran/ dicicil dan tidak

dibayarkan sekaligus sesuai dengan besaran yang terdapat pada perjanjian kerja tiap pekerja karena kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil.

Padahal, seyogyanya, upah atau gaji ini merupakan hak setiap pekerja yang wajib mereka dapatkan secara cuma-cuma dan penuh karena telah menyelesaikan kewajibannya yaitu bekerja sesuai Pasal 88A ayat (1) UU Perpu Ciptaker terkait hak atas upah.

Menurut pendapat Ruslan, permohonan ini merupakan murni upah pekerja dan bukan termasuk dalam skema kasbon atau pengambilan upah lebih awal dari waktu pembayaran bahwa surat upah. Kebijakan surat permohonan ini pun ditimbulkan berdasarkan kesepakatan tidak tertulis antara pekerja dan pengusaha. Ruslan juga berpendapat bahwa para pekerja di PT MSE ini juga legawa dengan kebijakan ini karena belum pernah terjadi peselisihan hak sesudah penerapan kebijakan ini.

Selanjutnya, terkait skema pembayaran upah ini pun disesuaikan dengan keputusan direksi sehingga tidak ada kuota maksimal atau minimal angsuran pembayaran upah setiap bulannya ini. Hal ini tentunya menyebabkan pembayaran upah pekerja ini melebihi waktu yang seharusnya/ terlambat.

Kebijakan ini pun berimplikasi atas keterlambatan upah pekerja yang melebihi jangka waktu pembayaran upah yang seharusnya, yakni 1 (satu) bulan. Hal ini sesuai Pasal 55 ayat (4) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menjelaskan bahwa “Jangka waktu pembayaran upah oleh pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan”.

Ketentuan pengupahan perusahaan secara angsuran ini tentunya melanggar ketentuan Pasal 88A ayat (6) UU Perpu CK yang menyatakan bahwa Pengusaha yang dengan kesengajaannya dan kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah akan dikenakan denda sesuai presentase tertentu dari upah pekerja.

Selain itu juga, kebijakan pengupahan angsuran dan surat permohonan yang disepakati secara tidak tertulis oleh kedua belah pihak, mewajibkan kepada pekerja untuk melakukan pengajuan surat permohonan pembayaran upah pekerja. Menurut Rofiah, besaran pengajuan permohonan upah tersebut tidak diperbolehkan melebihi Rp1.000.000 (satu juta rupiah) sedangkan upah beserta tunjangan berdasarkan Perjanjian Kerja No.0003/HRD-MSE/06/XII/2022 yang diterima karyawan atas nama Bambang Margono setiap bulannya dengan perhitungan 25 hari kerja setiap bulan, sesuai Pasal 17 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, ialah Rp 2.150.000 (dua juta seratus lima puluh ribu rupiah). Hal ini mengindikasikan

bahwa besaran upah yang dibayarkan seringkali tidak sesuai dengan kesepakatan yang tertuang pada perjanjian kerja dalam hal ini berarti upah dibayar angsuran.

Selanjutnya, menurut pendapat Ruslan, seringkali besaran upah yang dibayarkan kepada pekerja ini ialah Rp500.000 (lima ratus ribu rupiah). Namun, bisa saja lebih besar tergantung keputusan Direksi yang tentunya bergantung pada keuangan perusahaan.

Hal ini mengindikasikan bahwa pengusaha melakukan pembayaran upah dengan cara angsuran/ dicicil, tidak secara kontan atau penuh. Upah yang seharusnya sebesar Rp 2.150.000 (dua juta seratus lima puluh ribu rupiah) hanya bisa dibayarkan sejumlah Rp1.000.000 (satu juta rupiah) atau nominal lain selama dikehendaki oleh Direksi. Bahkan, pembayaran upah ini bisa tidak terjadi dalam periode 1 bulan apabila Direksi tidak menghendaki dan keuangan perusahaan belum memungkinkan untuk membayar upah pekerja.

Selain itu, kewajiban pembuatan surat permohonan pembayaran upah pekerja ini pun tidak sama sekali dicantumkan pada perjanjian kerja yang ditandatangani kedua belah pihak utamanya pada perjanjian kerja terbaru terlampir tertanggal 12 Desember 2022.

Pada pasal terkait hak dan kewajiban karyawan pun tidak terdapat klausul yang menjelaskan adanya pembayaran upah dengan cara dicicil dan skema surat permohonan yang diajukan oleh pekerja. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pekerja memiliki kemungkinan untuk tidak sepakat secara hitam di atas putih/ yuridis, bahkan tidak tahu menahu sebelumnya terkait kebijakan pembayaran upah secara angsuran yang dilakukan oleh perusahaan. Pekerja hanya menaati kebijakan yang ada ini serta merta untuk mendapatkan upah yang memang merupakan haknya.

Surat permohonan yang ditandatangani kedua belah pihak dari pemohon dan termohon ini merupakan salah satu bentuk perjanjian antara kedua belah pihak sesuai asas freedom of contract/ kebebasan berkontrak yang tertuang dalam Pasal 1338 KUHP. Pemohon dalam hal ini pekerja yang mengajukan pembayaran upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha, sedangkan HRD sebagai wakil dari pengusaha/ direksi yang akan menandatangani surat tersebut sehingga pembayaran upah dapat dilakukan.

Apabila HRD berdasarkan keputusan Direksi tidak menandatangani surat permohonan tersebut dan tidak sepakat, pembayaran upah pekerja tersebut tidak dapat dilakukan dan diproses oleh tim keuangan/ finance PT MSE sehingga kerap kali menimbulkan adanya

ketelambatan pembayaran upah atau bahkan upah tersebut belum terbayar selama satu bulan penuh. Selanjutnya, pembayaran upah dengan mekanisme angsuran seperti ini merupakan fenomena yang unik karena pada prinsipnya upah harus dibayarkan seluruhnya sesuai kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membahas terkait “ANALISIS HUKUM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA SECARA ANGSURAN PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI”

2. Rumusan Masalah

1. Apakah pembayaran upah secara angsuran bertentangan dengan peraturan perundang-undangan pada bidang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terkait upah pekerja di PT MSE yang upahnya dibayar secara angsuran dan menyebabkan keterlambatan pembayaran upah?

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yaitu penelitian dengan cara mengkaji kaidah beserta aturan hukum yang termaktub pada peraturan perundang-undangan maupun norma-norma yang berhubungan kuat (Marzuki 2019).

Penggunaan metode ini dikarenakan terdapat sebuah permasalahan pada surat permohonan pembayaran upah yang tidak dicantumkan pada perjanjian kerja dan metode pembayaran upah pada surat permohonan tersebut yang menggunakan metode pembayaran upah secara angsuran/ tidak dibayar sekaligus. Hal ini juga sangat menyalahi peraturan perundang-undangan bagi pekerja karena undang-undang melarang adanya keterlambatan pembayaran upah. Dengan demikian, isu hukum dari penelitian ini ialah konflik hukum, yakni antara pengupahan secara angsuran, surat permohonan pembayaran upah, perjanjian kerja, dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, terdapat data berdasarkan wawancara dengan pihak pekerja dan pengusaha sebagai bahan pendukung fakta dalam penelitian ini.

Berkaitan dengan jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian hukum normatif, maka penulisan skripsi ini dijalankan dengan menggunakan Pendekatan Perundang-Undang (*statute approach*), Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*).

Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) “Pendekatan penelitian perundang-undangan ini digunakan dengan mengkaji serta menganalisis regulasi serta kaidah yang berkaitan dengan permasalahan

penelitian ini.. Permasalahan yang diangkat oleh penulis ini menggunakan pendekatan legislasi dan regulasi terutama terkait hak pekerja berkaitan dengan pengupahan yang dilakukan secara angsuran ini.

Pendekatan penelitian perundang-undangan ini digunakan dengan mengkaji serta menganalisis regulasi serta kaidah yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini.. Permasalahan yang diangkat oleh penulis ini menggunakan pendekatan legislasi dan regulasi terutama terkait hak pekerja berkaitan dengan pengupahan yang dilakukan secara angsuran ini.

Metode pendekatan konsep ini dipergunakan untuk menjabarkan konsep terkait konsep mekanisme pembayaran upah pekerja. Selain itu juga, pendekatan konsep ini untuk memperjelas teknis pembayaran berkaitan dengan istilah secara angsuran yang belum terdapat dalam Hukum Ketenagakerjaan. Selain itu, konsep terkait surat permohonan pembayaran upah yang tidak lazim digunakan dalam Hukum Ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Indonesia adalah negara hukum yang menjunjung tinggi HAM. Hal ini dapat dimaknai melalui Pasal 28A-28J UUD NRI 1945. Dalam rangka upaya perlindungan negara terhadap warga negaranya dibutuhkan adanya upaya penghormatan (*to respect*), perlindungan (*to protect*), serta pemenuhan (*to fulfil*) atas hak asasi tiap warga negara (Rona and Aarons 2016). Pada prinsipnya, konstitusi Indonesia ini sendiri telah menjamin adanya jaminan upah yang layak dalam hubungan kerja yang tercantum pada Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Selain itu, terdapat aturan pada Pasal 38 UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM juga berpendapat bahwa “Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya”.

Dalam hal ini juga terlihat bahwa setiap buruh ini berhak atas upah yang adil karena bukan hanya untuk dirinya sendiri, melainkan berkenaan dengan kelangsungan hidup keluarganya.

Ketentuan terkait upah ini juga diatur lebih lanjut dalam UU Perpu CK, Pasal 88A ayat (1) yang menjelaskan hak atas upah ini timbul saat adanya hubungan kerja dan berakhir saat pekerja di-PHK oleh pengusaha. Hal ini juga diperkuat terkait larangan keterlambatan pembayaran upah pada pekerja akibat kesengajaan atau kelalaian pengusaha yang tercantum dalam Pasal 88A ayat (6) UU Perpu CK dan diperkuat dengan adanya denda atas keterlambatan pembayaran upah tersebut.

Segala ketentuan ini pada prinsipnya sejalan dengan tujuan pokok hukum ketenagakerjaan. Menurut Dede Agus, Hukum ketenagakerjaan ini memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja dalam rangka implementasi keadilan sosial sehingga perlindungan pekerja ini senantiasa tercipta melalui peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa (Anggraini 2021).

Namun, pada realitanya, *das sollen* (idealitas) dan *das sein* (realitas) ini selalu menunjukkan ketimpangan. Idealitas aturan perundang-undangan ini dengan realita yang terjadi ini seringkali tidak sesuai utamanya dengan tujuan hukum ketenagakerjaan itu sendiri, yakni untuk mensejahterakan pekerja dan keluarganya sehingga banyak sekali persoalan, spesifiknya soal pengupahan.

Bahkan, Permasalahan pengupahan ini merupakan permasalahan yang pelik. Sudah lebih dari 70 tahun Indonesia merdeka, masalah pengupahan belum juga terpecahkan dan masih berlanjut (Kahpi 2018). Salah satu persoalan pengupahan yang terjadi dapat ditemukan pada PT MSE.

PT MSE sendiri merupakan perusahaan berbadan hukum berbentuk perseroan terbatas yang bergerak di bidang jasa konstruksi dengan spesialisasi kelistrikan di Surabaya yang beroperasi selama 41 tahun sejak 1982. Dilansir dari website resmi perusahaan, Berbagai proyek kelistrikan telah dikerjakan oleh PT MSE, antara lain proyek pembangunan gardu induk yang bekerja sama dengan PLN Pembangkit Jawa-Bali (PJB), Pertamina, KAI, Telkom, dan berbagai proyek dengan klien besar lainnya. Selain bidang konstruksi, PT MSE juga bergerak pada bidang pemeliharaan mesin-mesin kelistrikan seperti oil filter, repair and maintenance, oil testing, dan berbagai proyek instalasi kelistrikan lainnya.

Salah satu permasalahan yang merupakan isu sentral dalam penelitian ini ialah terkait dengan sistem pengupahan secara angsuran/ dicicil serta kewajiban pengajuan surat permohonan pembayaran upah dalam pembayaran upah pekerja seperti yang tertera pada surat permohonan terlampir.

Berdasarkan keterangan Ruslan, Staf Personalia/HRD PT MSE, memang benar bahwa perusahaan menetapkan kebijakan pengupahan dengan cara dicicil. Hal ini tentunya dipengaruhi berbagai faktor terutama terkait kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil sejak adanya pergantian manajemen serta adanya utang perusahaan hal ini kemudian diperparah dengan kondisi saat Pandemi Covid-19 dan tidak ada pekerja yang dirumahkan pada saat itu sehingga tentunya beban

perusahaan dalam hal ini utang dan kewajiban pembayaran upah pun semakin membengkak.

Bahkan, menurut Ruslan, upah pekerja selama tahun 2022 mulai dari Januari hingga Desember belum dibayar seluruhnya. Hal ini tentunya diperlukan adanya surat pengajuan permohonan pembayaran upah ini untuk membayar tanggungan upah yang belum terbayar dan sedang dibayarkan dengan sedikit demi sedikit melalui mekanisme angsuran.

Adapun sistematika pengajuan surat ini, diawali dengan seorang pekerja yang membuat surat permohonan pembayaran upah yang *template*-nya sudah disediakan oleh HRD. Lalu, pekerja tersebut mengisi secara tulis tangan mulai dari nama, jabatan, besaran upah yang diajukan, alasan pengajuan, tanggal dan tempat pembuatan serta tanda tangan pekerja tersebut. Lalu, mengisi besaran upah yang ingin dibayarkan. Selanjutnya, surat tersebut diajukan ke HRD. Kemudian, keputusan selanjutnya diputuskan oleh Direksi.

Terdapat dua keputusan, yakni diterima atau ditolak. Apabila diterima oleh Direksi, Selanjutnya surat tersebut akan ditandatangani, pekerja menyerahkan surat permohonan tersebut yang nantinya akan diajukan ke pihak finance untuk diproses pembayaran upahnya. Namun, besaran upah yang dimohonkan dapat lebih kecil dari besaran tertulis karena hal ini bergantung pada keputusan Direksi atas keuangan perusahaan berdasarkan keterangan Ruslan selaku HRD. Apabila ditolak oleh Direksi, pembayaran upah tersebut tidak dapat terlaksana dan tentunya pekerja diharuskan untuk menunggu keputusan Direksi, baru akhirnya upah tersebut dapat dibayarkan.

Berdasarkan pendapat salah satu pekerja PT MSE, Rofiah, kebijakan ini bermula dari adanya Pandemi Covid-19 yang mendera pada Maret 2020 yang menyebabkan seluruh aktivitas perusahaan, baik proyek maupun administratif, harus terhenti karena adanya lockdown dan kemudian dilanjutkan dengan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang ditandai dengan adanya Keputusan Presiden (Kepres) No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional pada 13 April 2020. Hal ini tentunya berdampak besar bagi berbagai perusahaan dan menyebabkan pekerjaan proyek utamanya terutama jasa konstruksi ini berhenti total.

Menurut Ruslan, kondisi keuangan yang carut-marut serta tidak adanya efisiensi yang dilakukan perusahaan ketika pandemi kemarin ditambah dengan proyek konstruksi kelistrikan besar dengan pengguna jasa konstruksi yang

berhenti sementara ini juga ikut turut andil melahirkan adanya kebijakan pengupahan angsuran ini.

Kebijakan pengupahan angsuran dengan surat permohonan upah ini diterapkan sebagai upaya preventif perusahaan untuk bertahan dari berbagai permasalahan tersebut. Kebijakan ini juga masih berlaku pada saat penulis melakukan magang sesuai yang tertera pada surat permohonan pembayaran upah terlampir yakni pada tanggal 21 Maret 2023.

Kebijakan pengajuan surat permohonan pembayaran upah ini diindikasikan karena adanya SE Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 terkait Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 tertanggal 17 Maret 2020.

SE ini pada pokoknya memperbolehkan adanya perubahan terutama dalam besaran dan metode pembayaran upah pekerja agar perusahaan dapat menjaga keberlangsungan usahanya sepanjang terjadi kesepakatan. Selain itu, SE Menaker ini juga secara implisit tidak menganjurkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja. Hal ini tentunya mewajibkan adanya pembayaran upah secara angsuran pada perusahaan-perusahaan salah satunya pada PT MSE ini.

1. Pembayaran Upah Secara Angsuran Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Pada Bidang Ketenagakerjaan

Menurut Imam Soepomo, upah merupakan suatu imbalan dari pihak perusahaan untuk pekerja yang telah menerima pekerjaan dari pemberi kerja (Soepomo 1992). Selanjutnya, hak atas upah ini timbul dan termaktub dalam Pasal 88A ayat (1) UU Perpu CK. Pasal ini, pada pokoknya menjelaskan bahwasanya hak atas upah itu timbul apabila terdapat hubungan kerja dan putus apabila ada PHK (pemutusan hubungan kerja).

Hal ini juga sejalan dengan teori dalam hubungan kerja yang menjawantahkan sejatinya dalam hubungan kerja itu terdapat tiga unsur, antara lain unsur pekerjaan (work), perintah (command), dan upah (pay) (Husni 2014). Hal ini juga relevan dengan bunyi Pasal 1 angka 15 UU Ketenaker terkait definisi hubungan kerja. Ketiga unsur dalam hubungan kerja ini wajib terpenuhi secara kumulatif ketiga unsur-unsur tersebut. Dalam hal unsur upah, upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja. Hal ini karena dapat dikatakan bahwa tujuan utama dari seseorang ketika bekerja ialah untuk memperoleh upah. Apabila tidak ada unsur upah, suatu hubungan tersebut tidak terqualifikasi sebagai hubungan kerja (Husni 2014).

Di dalam surat permohonan pembayaran upah PT MSE ini, pada pokoknya, dalam permohonan ini hanya ada dua jawaban atas permohonan tersebut, yakni permohonan diterima atau ditolak sesuai keputusan Direksi dengan pertimbangan keuangan perusahaan. Apabila diterima, pekerja mendapatkan upahnya sesuai nominal yang diajukan.

Apabila ditolak, pekerja tidak mendapatkan upahnya sehingga diwajibkan untuk menunggu pembayaran upah. Padahal, pekerja tersebut telah melaksanakan kewajibannya, yakni bekerja. Hal ini tentunya menyalahi hak upah yang tercantum dalam Pasal 88A ayat (1) dan (6) UU Perpu CK karena pekerja tidak mendapatkan upah yang seharusnya ia dapatkan karena adanya hubungan kerja serta adanya keterlambatan pembayaran upah pekerja tersebut.

Selanjutnya, terkait mekanisme pembayaran upah yang menggunakan surat permohonan upah atas hak upah pekerja yang belum dibayarkan ini juga tidak sesuai dengan fungsi surat permohonan pada umumnya. Penggunaan terminologi surat permohonan, pada gambar 1.1, ini bertentangan dengan konsep permohonan, prinsip surat permohonan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait hal tersebut.

Hal ini karena penggunaan surat permohonan ini secara yuridis berkaitan erat terutama dalam Hukum Perizinan. Menurut Vera Rimbawi Sushanty, dalam bukunya Hukum Perizinan, “pengajuan surat permohonan termasuk dalam prosedur awal dalam penetapan izin, yang pada prinsipnya suatu izin ini dapat diterbitkan apabila ada suatu permohonan (Sushanty 2020)”. Salah satu prosedur permohonan dalam penetapan izin yang kerap kali digunakan, yakni melalui pengajuan surat permohonan.

Contohnya, pada izin keramaian, Pada Pasal 6 ayat (1) PP No. 60 Tahun 2017 tentang Tata Cara dan Perizinan dan Pengawasan Kegiatan Keramaian Umum, Kegiatan Masyarakat Lainnya, dan Pemberitahuan Kegiatan Politik, dijelaskan bahwa :

“untuk memperoleh surat izin penyelenggaraan kegiatan keramaian umum, setiap penyelenggara mengajukan permohonan izin secara tertulis kepada pada Pejabat Polri yang berwenangdi daerah hukum kepolisian tempat kegiatan keramaian umum dan kegiatan masyarakat lainnya dilaksanakan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum pelaksanaan kegiatan.”

Hal ini membuktikan bahwa surat permohonan diajukan sebagai syarat untuk mendapatkan ketetapan (beschikking) yang dalam hal ini ialah izin

(vergunning) terkait keramaian dan dan kegiatan masyarakat lainnya.

Terkait dengan pengertian izin sendiri, menurut NM. Spelt dan JBJM Berge, definisi izin adalah :

“suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan Undang-Undang/ peraturan pemerintah untuk dalam keadaan tertentu menyimpang dari ketentuan-ketentuan larangan dalam perundang-undangan. Berdasarkan apa yang dikatakan oleh Spelt dan Ten Berge, dalam izin dapat dipahami bahwa suatu pihak tidak dapat melakukan sesuatu kecuali diizinkan. Hal ini berarti kemungkinan untuk seseorang atau suatu pihak tertutup kecuali diizinkan oleh pemerintah (Lestari and Djanggih 2019).”

Selanjutnya, Adrian Sutedi juga menjawab terkait perizinan ini memiliki fungsi, yakni sebagai penertib yang bertujuan agar masyarakat tidak saling bertentangan dan mewujudkan adanya ketertiban sosial. “Izin sendiri memiliki sifat konstitutif yang berarti ketetapan atas suatu izin ini menimbulkan suatu hak baru yang sebelumnya tidak dimiliki” (Sutedi 2017).

Berdasarkan hal tersebut, surat permohonan merupakan prosedur awal perizinan yang digunakan untuk mendapatkan persetujuan terkait ketentuan-ketentuan yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau untuk mendapatkan hak baru yang sebelumnya tidak dimiliki oleh pemohon.

Hal tersebut tentunya kontradiktif apabila diterapkan dalam pembayaran upah. Hal ini karena upah ini merupakan hak pekerja yang wajib didapatkan apabila pekerja tersebut sudah terikat hubungan kerja. Selain itu, hak atas upah ini juga tercantum dengan jelas dalam Pasal 88A ayat (1) UU Perpu CK yang dilahirkan melalui perjanjian kerja.

Dapat disimpulkan, bahwa surat permohonan ini seharusnya tidak diterapkan pada pembayaran upah pekerja karena kontradiktif antara konsep, prinsip, teori terkait izin serta peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Selanjutnya, dalam hal syarat keabsahan surat ini apabila dikaitkan dengan Hukum Perjanjian, surat permohonan pembayaran upah tersebut telah memenuhi asas kebebasan berkontrak yang termaktub dalam Pasal 1338 KUHPer yang pada pokoknya menjawab bahwa pada prinsipnya semua perjanjian, baik perjanjian bernama (nominaat) atau tidak Bernama (innominaat), dapat dikatakan perjanjian dan mengikat bagai undang-undang apabila telah memenuhi syarat sah perjanjian secara kumulatif

sesuai ketentuan yang termaktub dalam Pasal 1320 KUHPer.

Selanjutnya, terkait ketentuan kebijakan angsuran dengan berdasar SE Menaker No. M/3/HK.04/III/2020, kebijakan surat permohonan pembayaran upah angsuran ini terjadi saat Pandemi Covid-19 pada Tahun 2020 silam. Hal ini diperparah dengan terjadi pembatasan sosial berskala besar (PSBB) ataupun yang biasa dikenal dengan istilah lockdown yang menyebabkan konstruksi pada perusahaan pengguna jasa konstruksi ini terhambat, bahkan berhenti sementara karena terjadi kebijakan PSBB ini. Hal ini memang merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan terutama bagi perusahaan yang bergerak pada bidang jasa, utamanya jasa konstruksi, seperti PT MSE ini.

Akibatnya, terjadi penurunan omset serta profit yang signifikan. Hal ini sesuai dengan instruksi pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan atas terbitnya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 tertanggal 17 Maret 2020. Pada SE ini, dijelaskan bahwa pada ketentuan perlindungan pengupahan pekerja pada angka 4 berbunyi bahwa :

“Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan Sebagian atau seluruh pekerja/ buruhnya tidak masuk bekerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/ buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.”

Ketentuan dalam SE ini secara langsung tidak menerapkan skema “no work no pay”, tetapi melarang adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) terlepas dari adanya krisis ekonomi global akibat pandemi ini (Kunarti et al. 2022). Frasa kalimat “perubahan besaran dan metode pembayaran” berarti diperbolehkan adanya pergantian mekanisme pembayaran upah serta besaran upah selama terjadi kesepakatan antara buruh dan pengusaha.

Penerapan kebijakan surat permohonan pembayaran upah PT MSE ini tentunya berkaitan erat dengan SE Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020. Kebijakan surat permohonan ini tentunya terindikasi akibat adanya SE ini terutama pada romawi II poin 4 terkait perubahan besaran upah

dan mekanisme pembayaran sebagai upaya menjaga kelangsungan usaha selama pandemi Covid-19 berlangsung.

Salah satu alternatif yang dapat digunakan perusahaan agar bertahan dan sesuai dengan instruksi SE ini ialah dengan membayarkan upah secara angsuran/ mencicil. Upah pekerja dibayarkan secara berkala dan tidak langsung penuh sesuai besaran yang tertera pada perjanjian kerja.

Namun, Saat ini, SE Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 ini telah dicabut keberadaannya dan dianggap tidak berlaku. Pada tanggal 6 April 2022, Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan SE Menteri Ketenagakerjaan No. M/2/HK.04/IV/2022 tentang Pencabutan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

Ketidakterlaksanaan SE Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 ini menjadi dasar bahwa himbuan Menteri terutama terkait dengan penyesuaian upah dan metode pembayaran upah ini sudah tidak berlaku dan tidak dapat diterapkan oleh perusahaan. Hal ini juga diperjelas dengan pencabutan status pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional di Indonesia yang ditandai dengan adanya Keputusan Presiden No. 1 Tahun 2023 tentang Penetapan Berakhirnya Status Pandemi Covid-19 di Indonesia.

Hal ini berarti segala kebijakan baik dalam lingkup pemerintah maupun perusahaan terutama terkait eksistensi kebijakan yang berdasar pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, ini tidak dapat menjadi alas hak pengusaha untuk memberlakukan surat permohonan pembayaran upah dengan sistem angsuran ini karena keberadaan SE tersebut telah dicabut dan status pandemi Covid-19 di Indonesia ini sudah berakhir.

Oleh karena itu, ketentuan terkait besaran upah dan mekanisme pembayaran upah pekerja yang merujuk dan tertuang dalam SE ini sudah tidak dapat dibenarkan dan kebijakan pengupahan sudah kembali merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain UU Ketenaker, UU Perpu CK, dan peraturan dianggap masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan terbaru.

Sudah sepatutnya, Perusahaan dalam hal ini PT MSE melaksanakan kebijakan berdasarkan peraturan-perundang undangan yang berlaku. Mekanisme

pembayaran upah secara angsuran dengan mendasarkan pada surat permohonan pembayaran upah dan besaran maksimal pembayaran upah sebesar Rp1.000.000 (satu juta rupiah) ini dengan dasar pembedaan berupa SE yang tidak berlaku ini sudah tidak dapat dibenarkan pelaksanaannya karena melanggar perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan utamanya di bidang ketenagakerjaan.

Sepatutnya, perusahaan mengubah kebijakan ini dengan pembayaran upah secara penuh/ seluruhnya sesuai perintah Pasal 54 ayat (2) PP Pengupahan dan besaran upah yang disesuaikan dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Perlindungan Hukum Terkait Pembayaran Upah Pekerja Secara Angsuran dan Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja

Selanjutnya, terkait perlindungan hukum pembayaran upah pekerja secara angsuran, Perlindungan hukum sendiri merupakan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk melindungi masyarakat dari kesewenang-wenangan penguasa yang melanggar aturan hukum. Tindakan ini juga berguna untuk mengimplementasikan adanya ketertiban umum sehingga martabat manusia tidak akan dikorbankan (Suhariani, Mangku, and Windari 2019).

Selanjutnya, Perlindungan hukum ketenagakerjaan mengatur lebih spesifik terkait terminologi perlindungan hukum sendiri. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, Perlindungan hukum ini berfungsi sebagai sarana untuk memantapkan hubungan kerja yang baik tanpa adanya suatu ancaman atau hal yang dapat membahayakan dari pihak yang superior/ pengusaha melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang bersifat memaksa (Anggraini 2021). Perlindungan hukum ini juga wajib relevan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan itu sendiri yang termaktub dalam Pasal 4 UU Ketenaker.

Ketentuan terkait pembayaran upah pekerja ini dilindungi dan tercantum dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pada Pasal 88A ayat (1) UU Perpu CK, bahwa hak pekerja atas upah ini timbul saat ada hubungan kerja dan berakhir saat adanya PHK (pemutusan hubungan kerja) yang dialami oleh pekerja.

Hubungan kerja yang dimaksud ialah hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Dalam hubungan ini pekerja sanggup untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha sanggup untuk membayar upah pekerja. Pada pokoknya, terdapat tiga unsur yang wajib terpenuhi dalam membuktikan adanya hubungan

kerja pada pekerja, yakni unsur bekerja, di bawah perintah orang lain (pengusaha), dan mendapat upah (Wicaksono and Sudiro 2021).

Pada unsur di bawah perintah orang lain, menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha ini merupakan hubungan atasan dan bawahan (Ismail and Zainuddin n.d.). Pengusaha dalam hal ini memanglah memiliki kedudukan sosial dan ekonomis lebih tinggi dari pekerja (Rahman and Wangka 2022). Oleh karena itu, dibutuhkan adanya kewajiban dan hak yang seimbang serta proporsional. Hal ini juga membuktikan pentingnya perlindungan hukum ketenagakerjaan agar pekerja tidak tertindas.

Selanjutnya, pada Pasal 88A ayat (3) Perpu CK menjelaskan kewajiban pengusaha untuk membayar upah sesuai dengan kesepakatan antarpihak. Apabila dilihat dari kasus yang diangkat, bahwasannya upah pekerja pada perijinan kerja terlampir itu sekitar Rp2.150.000 (dua juta seratus lima puluh ribu rupiah) dengan perhitungan 25 hari kerja.

Hal tersebut, tentunya bertolak belakang dengan besaran maksimal yang dibayarkan berdasarkan opini Rofiah, staf Kesekretariatan, yakni Rp1.000.000 (satu juta rupiah) dan pembayaran upah yang diterima karyawan berdasarkan pendapat Ruslan selaku HRD juga seringkali dibayarkan sebesar Rp500.000 (lima ratus ribu rupiah). Selain itu, sistematisasi permohonan dan pengupahan secara angsuran ini juga tidak tertulis pada klausula perjanjian terlampir.

Hal ini diperkuat dengan salah satu pendapat karyawan, yakni Rofiah. Apabila surat permohonan tersebut ditolak oleh HRD, pembayaran upah tersebut tidak dapat terjadi. Dengan demikian, persoalan ini melanggar ketentuan Pasal 88A ayat (3) UU Perpu CK ini utamanya terkait pembayaran upah yang tidak sesuai dengan kesepakatan yang dalam hal ini tercantum dalam Perjanjian Kerja No.0003/HRD-MSE/06/XII/2022. Apabila memang diperbolehkan besaran upah sesuai dengan yang tercantum pada perjanjian kerja, pekerja pasti mencantumkan besaran yang sesuai pada surat permohonan pembayaran upah tersebut karena upah tersebut merupakan haknya.

Selanjutnya, Dalam Pasal 185 ayat (1) UU Perpu CK ini menjelaskan bahwa :

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun

dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

Berdasarkan Pasal 185 ayat (1) ini menjelaskan barangsiapa yang melanggar ketentuan terkait beberapa pasal di atas, salah satunya Pasal 88A ayat (3) dapat dikenai sanksi pidana dan denda sesuai dengan yang tertera pada pasal tersebut.

Dalam Teori Sarana Perlindungan Hukum, menurut Philipus M. Hadjon, terdapat dua sarana perlindungan hukum, yakni preventif dan represif. Pengenaan sanksi berupa pidana penjara dan denda pada Pasal 88A ayat (3) UU Perpu CK ini termasuk wujud dalam sarana perlindungan hukum represif. Hal ini dibuktikan dengan adanya sanksi pada Pasal 185 ayat (1) sebagai salah satu upaya untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum represif ini pada pokoknya bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul dan berfungsi sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia melalui wujud pembatasan-pembatasan serta kewajiban masyarakat dan pemerintah (Hadjon 1987).

Selanjutnya, terkait mekanisme pembayaran upah dengan surat permohonan ini tidak dapat dibenarkan adanya. Pada hakikatnya, berdasarkan Pasal 88A ayat (1) UU Perpu CK, bahwa hak atas upah ini timbul atas adanya hubungan kerja. Apabila pekerjaan tersebut telah memenuhi ketiga unsur hubungan kerja, yakni pekerjaan, upah, dan perintah, maka pekerja tersebut berhak mendapatkan upah tersebut secara cuma-cuma tanpa adanya mekanisme surat permohonan.

Hal ini karena hak atas upah ini pada dasarnya merupakan hak yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, pada Pasal 88A ayat (1) UU Perpu CK. Hal ini mengindikasikan bahwa hak tersebut dilahirkan oleh undang-undang melalui perjanjian kerja para pihak dan bukan merupakan hak yang lahir karena adanya suatu ketetapan/ Beschikking.

Menurut Sjachran Basah, Beschikking atau biasa dikenal dengan istilah KTUN dalam Hukum Administrasi Negara, berarti :

“keputusan tertulis yang mempunyai akibat hukum atas obyek yang diaturnya terhadap suatu peristiwa hukum yang nyata, individual, kasuistik, kondisional dan prioritas dalam hukum administrasi negara (Herman and Noor 2017).”

Definisi ini tentunya kontradiktif dengan penerapan kebijakan surat permohonan upah pada lingkungan hukum ketenagakerjaan utamanya dalam hal pengupahan. Penggunaan konsep surat permohonan ini

tidak sepatutnya diterapkan dalam hal pengupahan tenaga kerja. Pembayaran upah merupakan kewajiban pengusaha dan hak pekerja.

Seperti yang sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, surat permohonan dalam hukum perizinan ini digunakan untuk mendapatkan sesuatu yang dilarang ataupun sesuatu prosedural yang memang diatur secara rigid dalam undang-undang. Hal ini tentunya kontradiktif apabila diterapkan dalam pengupahan tenaga kerja karena pemberian upah bukan merupakan sesuatu yang dilarang melainkan hak yang timbul dari adanya undang-undang dalam hal ini ialah Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya, Ketentuan lebih lanjut terkait mekanisme pembayaran upah ini diatur lebih spesifik dalam PP Pengupahan, Bab VII Bentuk dan Cara Pembayaran Upah. Pada Pasal 53 PP Pengupahan dijelaskan :

- (1) “Upah wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan
- (2) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/ buruh pada saat upah dibayarkan
- (3) Pembayaran upah oleh pengusaha dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- (4) Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibayarkan kepada pihak ketiga berdasarkan surat kuasa dari pekerja/ buruh yang bersangkutan.”

Selanjutnya, PP Pengupahan ini juga secara langsung memerintahkan agar upah pekerja ini dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah. Hal ini termaktub dalam Pasal 54 ayat (2) yang berbunyi “Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah.”

Hal ini mengindikasikan bahwa secara tidak langsung PP pengupahan ini memerintahkan secara memaksa kepada pengusaha untuk membayar seluruhnya/ penuh upah pekerja dengan jumlah yang tertera sesuai pada perjanjian kerja. Berdasarkan KBBI V, Frasa “seluruhnya” ini berasal dari kata dasar seluruh yang bermakna semua, segenap, yang menunjukkan suatu keutuhan.

Ketentuan ini tentunya kontradiktif dengan pemasalahan pekerja PT MSE yang upahnya dibayar melalui mekanisme angsuran. Hal ini karena sistem angsuran ini merupakan sistem pembayaran secara

tidak sekaligus atau sedikit-sedikit (tidak dalam satu waktu) apabila ditelisik lebih dalam berdasarkan KBBI (Dendy Sugono 2008).

Memang benar, pada Pasal 54 ayat (2) PP Pengupahan ini tidak terdapat sanksi apabila terjadi suatu pelanggaran hukum atas ketentuan ini. Namun, patut dipahami bahwa hal ini merupakan bentuk pelanggaran perintah yang termaktub dalam PP Pengupahan ini.

Pada hakikatnya, Pasal 54 ayat (2) PP Pengupahan ini mengatur bahwa upah ini harus dibayarkan seluruhnya tanpa ada sistematika mencicil/ mengangsur. Hal ini sesuai dengan teori perlindungan hukum preventif yang dalam hal ini sebagai upaya untuk memitigasi adanya sengketa di kemudian hari (Hadjon 1987). Yang dalam kasus ini, sengketa terkait hak atas upah yang nantinya dapat timbul karena adanya perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha.

Selanjutnya, terkait adanya keterlambatan pembayaran upah yang disebabkan oleh pembayaran upah angsuran ini pun juga sudah dilindungi dan diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, tepatnya pada Pasal 88A ayat (6) UU Perpu CK. Dalam ketentuan ini dijelaskan bahwa “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaian mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/ buruh”

Ketentuan pada pasal ini secara jelas mewajibkan pengusaha untuk membayar upah tepat waktu sesuai dengan tanggal pembayaran yang tertera pada perjanjian kerja dengan batas maksimal jangka pembayaran upah ialah 1 bulan sesuai ketentuan Pasal 55 ayat (4) PP Pengupahan. Apabila tidak sesuai dengan tanggal pembayaran, pengusaha akan dikenakan denda. Lalu, besaran jumlah denda ini diatur lebih lanjut dalam Pasal 61 UU Pengupahan, sebagai berikut

“(5) Pengusaha yang terlambat membayar dan/ atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan:

- a. Mulai dari hari keempat sampai hari ke delapan 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 harusnya dibayarkan; dan

- c. Apabila sesudah sebulan upah belum juga dibayarkan, dikenakan denda keterlambata sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

- (6) Peneanaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja."

Berkenaan dengan hal ini, ketentuan denda ini dipergunakan untuk kepentingan buruh dan dapat diklasifikasikan dalam upah sesuai Pasal 58 ayat (1) PP Pengupahan. Hal ini berarti denda yang disebabkan oleh keterlambatan pengusaha dalam membayarkan upah ini wajib untuk diberikan kepada pekerja yang bersangkutan bersamaan dengan upah yang terlambat tersebut (Arthayani 2019). Denda ini dapat diberikan dengan mekanisme lain, tetapi tetap wajib digunakan untuk kepentingan pekerja serta didasari oleh kesepakatan antar pihak sesuai Pasal 60 ayat (1) PP Pengupahan.

PENUTUP

Simpulan

1. Pembayaran upah secara angsuran dengan menggunakan surat permohonan pembayaran upah ini bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu, pengusaha tidak beralas hak untuk menerapkan kebijakan pengupahan secara angsuran melalui surat permohonan karena Surat Edaran Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 yang digunakan sebagai dasar kebijakan sudah tidak berlaku. Selain itu, hak atas upah merupakan hak yang lahir dan diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga tidak diperlukan adanya mekanisme surat permohonan.
2. Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah mengakomodasi adanya perlindungan hukum bagi para pekerja, baik secara preventif maupun represif. UU Ketenagakerjaan sendiri melarang adanya keterlambatan pembayaran upah sesuai Pasal 88A ayat (6) UU Perpu CK dan besaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dengan menerapkan sanksi berupa pidana denda

dan penjara sebagaimana diatur dalam Pasal 88A ayat (3) dan Pasal 185 ayat (1) UU Perpu CK . Selain itu, berdasarkan Pasal 54 ayat (2) PP Pengupahan, memerintahkan pengusaha untuk membayar upah pekerja keseluruhan tanpa adanya mekanisme permohonan dan angsuran.

Saran

1. Pekerja seharusnya melakukan perundingan dengan perusahaan terkait kebijakan pengupahan angsuran dengan surat permohonan ini. Hal ini karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Upah harus dibayarkan seluruhnya tanpa mekanisme angsuran dan surat permohonan. Selain itu, besaran dan mekanisme pembayaran upah ini wajib untuk sesuai dengan perjanjian kerja.
2. Perusahaan sepatutnya mendasarkan kebijakannya pada peraturan yang berlaku. Dasar kebijakan pada SE Menaker yang tidak berlaku dengan dalih akibat efek domino Covid-19 ini sudah tidak dapat diterapkan. Sepatutnya, perusahaan melakukan pembaharuan terkait kebijakan pengupahan ini dan disesuaikan pada peraturan yang berlaku. Hak atas upah ini juga merupakan hak yang timbul karena adanya hubungan kerja dan bukan hak yang timbul karena adanya suatu ketetapan akibat dari surat permohonan yang dibuat oleh pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Indah Datu. 2021. "Dharmasisya KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI PEMBERLAKUAN." 1.
- Fahrojih, Ikhwan. 2016. *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, Dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press.
- Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Herman, Herman, and Hendry Julian Noor. 2017. "Doktrin Tindakan Hukum Administrasi Negara Membuat Keputusan (Beschikking)." *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)* 3(1):82. doi: 10.23887/jkh.v3i1.9240.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revi. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kahpi, Ashabul. 2018. "Pengupahan : Tinjauan Terhadap

Permasalahan Ketenagakerjaan Di Indonesia.” *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum* 5(2):67. doi: 10.24252/jurisprudentie.v5i2.6464.

- Kunarti, Siti, Budiyono, Supriyanto, Sri Hartini, and Weda Kupita. 2022. “Kedudukan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Dan Implikasinya Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dan Keberlangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.” *Kosmik Hukum* 22(1):16–26.
- Lestari, Sulistyani Eka, and Hardianto Djanggih. 2019. “Urgensi Hukum Perizinan Dan Penegakannya Sebagai Sarana Pencegahan Pencemaran Lingkungan Hidup.” *Masalah-Masalah Hukum* 48(2):147. doi: 10.14710/mmh.48.2.2019.147-163.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2019. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Rizvanda, Tegar Anang. 2021. “TINJAUAN PEMBERIAN UPAH TERHADAP PEKERJA/BURUH DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (STUDI CV ATLANTIS JAYA PRATAMA).” *Jurnal Ilmiah, Universitas Mataram* 10:6.
- Suhariani, Anak Agung Ayu Ngurah Riska, Dewa Gede Sudika Mangku, and Ratna Artha Windari. 2019. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya.” 2(1):44–54.
- Suhartoyo. 2020. “Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.” *Administrative Law & Governance Journal* 3(3):494–503.
- Sushanty, Vera Rimbawani. 2020. *Buku Ajar Hukum Perizinan*. Surabaya: UBHARA PRESS.
- Sutedi, Adrian. 2017. *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Trimaya, Arrista. 2014. “Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja.” *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial* 5(1):11–20.
- Wicaksono, Alvin Agung, and Amad Sudiro. 2021. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Diberi Upah/Gaji Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studio PT. Bakrie Construction Sumuranja Banten).” *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 19(1):61–86.