

UPAYA HUKUM PERUSAHAAN YANG TIDAK MAMPU MEMBAYAR UPAH SESUAI UMK

Ana Aprilia Putri

annaaprilia22@gmail.com

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstrak

Upah pekerja merupakan aspek penting untuk dipertimbangkan dalam hubungan kerja. Pemerintah menetapkan upah minimum kabupaten / kota (UMK) yang harus dibayarkan perusahaan kepada pekerja. Dalam undang-undang ketenagakerjaan Indonesia yang diatur dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib membayar upah sesuai peraturan pemerintah. Namun, tidak jarang perusahaan kesulitan memenuhi upah minimum kabupaten/kota (UMK) karena beberapa hal, seperti kelemahan struktural, kondisi keuangan, lemahnya serikat pekerja, serta minimnya pelaporan dan pengawasan. Jika terjadi permasalahan tersebut, perusahaan wajib melaporkan penangguhan tersebut agar perusahaan dapat memberikan upah minimum kepada perusahaan karena menerima upah yang adil merupakan hak pekerja / buruh. Hak-hak buruh / buruh bertujuan untuk melindungi hak-haknya yang dilanggar oleh perusahaan. Langkah-langkah hukum yang dapat diambil oleh perusahaan yang mengalami kondisi tersebut antara lain negosiasi bipartit dengan serikat pekerja, upaya restrukturisasi perusahaan, atau permohonan penundaan permohonan penangguhan pembayaran upah. Perlindungan hukum diberikan kepada pekerja/buruh yang berhak atas upahnya sesuai dengan upah minimum kabupaten / kota.

Kata Kunci : Upah, Hak-Hak Pekerja, Perlindungan Hukum

PENDAHULUAN

Upah adalah aspek penting dari pekerjaan dan tanggung jawab perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja. Pemerintah mengawasi kebijakan pengupahan, yaitu melalui pemberlakuan peraturan yang diturunkan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang pengembangan lapangan kerja. Pemerintah juga menetapkan peraturan pemerintah nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan. Upaya tercapainya hak-hak buruh dan buruh merupakan tujuan dari peraturan pemerintah tersebut. Gubernur memutuskan tingkat upah minimum (UMK) kabupaten/kota setelah mempertimbangkan usulan dari Dewan Pengupahan di tingkat provinsi dan Kabupaten/kota. Keputusan ini diambil setelah mempertimbangkan usulan Dewan Pengupahan, Kajian Ekonomi, dan tekad gubernur sendiri. Upah merupakan hak pekerja yang muncul dalam hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja. Menurut Pasal 88A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengatur tentang penciptaan lapangan kerja, pekerja berhak menerima upah yang setara dengan nilai pekerjaannya. Selain itu, setiap kesepakatan antara pekerja dan perusahaan atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan upah yang ditetapkan dalam undang-undang dan peraturan.

Pekerja dan buruh didefinisikan sebagai siapa saja yang bekerja dengan imbalan kompensasi uang atau non-uang berdasarkan Pasal 1 Ayat (3) dan (6) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bisnis yang mempekerjakan orang dan membayarnya secara tunai, cek, atau bentuk lainnya dikenal sebagai perusahaan. Bisnis ini dapat dimiliki secara pribadi atau dimiliki publik, dijalankan oleh individu, kemitraan, atau jenis entitas lainnya. Termasuk dalam definisi "perusahaan" adalah perusahaan sosial dan segala jenis bisnis lain yang mempekerjakan orang dan membayar gaji atau kompensasi lainnya kepada mereka.

Perusahaan diwajibkan oleh undang-undang untuk membayar karyawannya setidaknya upah minimum, yang merupakan kompensasi bulanan terendah yang ditentukan oleh pemerintah. Upah minimum yang ditentukan oleh jenjang pendidikan

merupakan salah satu dari beberapa gaji minimum yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan; lainnya termasuk upah minimum kabupaten dan kota (UMK), provinsi (UMP), sektor (UMS), dan secara keseluruhan. Berbagai jenis upah minimum memiliki arti yang berbeda. Salah satunya adalah upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang ditetapkan oleh gubernur dan tidak boleh lebih tinggi dari upah minimum provinsi (UMP). Hal ini agar dapat disesuaikan dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan kabupaten/kota tertentu. Jenis lainnya adalah upah minimum yang berlaku di kabupaten/kota tertentu.

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditentukan oleh Gubernur melalui survey daerah kabupaten/kota dengan mempertimbangkan kemampuan ekonomi dan ketenagakerjaan pada daerah tersebut. Peningkatan inflasi dapat mempengaruhi daya beli masyarakat sehingga upah minimum disesuaikan agar pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Jika perusahaan tidak mampu memenuhi upah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh gubernur, maka perusahaan wajib melakukan pengajuan penangguhan pembayaran upah agar mendapatkan kesempatan untuk melakukan pembayaran upah kepada pekerja/buruh dengan jangka waktu yang ditentukan.

Pekerja/buruh memiliki hak-hak untuk perlindungan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup, Salah satu elemen penting dalam hubungan industrial adalah hak-hak pekerja/buruh, yang memastikan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Hak-hak pekerja di Indonesia dituangkan secara rinci dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang berupaya untuk melindungi hak-hak pekerja dan menjamin bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan sopan di tempat kerja. Perlindungan pekerja/buruh sangat penting karena menyangkut aspek kehidupan manusia yaitu, keadilan, kesetaraan, dan kesejahteraan.

Upaya hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami masalah pelanggaran hak-hak mereka merupakan aspek penting dalam perlindungan ketenagakerjaan, upaya hukum memberikan pekerja/buruh mendapatkan kesempatan dalam mendapatkan hak-

hak yang dilanggar oleh perusahaan. Pelanggaran hak-hak pekerja/buruh dalam konteks hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja (PHK), tidak dibayarkan upah, atau kondisi kerja yang tidak aman. Jenis upaya hukum yang dapat diambil oleh pekerja/buruh yakni, Pengaduan internal, Pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja, Mediasi, pekerja/buruh, Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, Pemberian sanksi kepada Perusahaan, Bergabung dengan serikat pekerja, Laporan ke lembaga pengawas ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yuridis normatif, yang berpusat pada norma, kaidah, dan doktrin hukum, digunakan dalam pembuatan penelitian ini. Berkaitan dengan penjelasan penulis, penelitian ini berupaya memperoleh gagasan, konsepsi, prinsip, dan kaidah hukum. Baik sumber hukum primer maupun sekunder digunakan untuk penyusunan penelitian ini. Undang-undang dan peraturan Perundang-undangan, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan (13 tahun 2003), Undang-Undang Cipta Kerja (6 Tahun 2023), Peraturan Pemerintah (36 Tahun 2021) tentang gaji, dan Undang-Undang Perlindungan Informasi Kesehatan Pribadi (PPHI) (2 tahun 2004), merupakan contoh sumber hukum primer. Buku, jurnal hukum, data daring, dan makalah ilmiah lainnya merupakan contoh sumber daya hukum sekunder yang dikonsultasikan selama penelitian ini.

1. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Definisi Upah

Pekerja/buruh mendapatkan upah sesuai dengan tujuan mereka melakukan pekerjaan. Setiap pekerja/buruh mengharapkan dengan di berikannya upah yang dalam setiap tahunnya mengalami peningkatan dan setara dengan pekerjaan mereka. Menurut Pasal 1 Ayat 2 PP No. 36 Tahun 2021 yang mengatur tentang ganti rugi, semua orang yang bekerja untuk

mendapatkan upah dianggap sebagai pekerja atau buruh. Pekerja memiliki hak atas perlakuan yang adil dalam hal gaji dan bebas dari diskriminasi, dan mereka mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

Negara Indonesia merupakan negara yang berkomitmen dalam melindungi hak-hak pekerja, dengan itu pemerintah berperan yang penting dalam melindungi dan membantu masyarakat termasuk pekerja/buruh dalam pemenuhan kebutuhan pokok masyarakat. Dalam Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke empat yang menetapkan tujuan Negara Indonesia untuk bertanggung jawab untuk menjaga dan melindungi semua rakyatnya, memastikan kesejahteraan dan pendidikan yang layak, serta berkontribusi dalam menciptakan dunia yang damai dan adil. Dengan demikian, alinea ini menggambarkan cita-cita luhur yang mencakup aspek nasional dan internasional, berorientasi pada kesejahteraan dan kedamaian yang berkelanjutan.

Dalam Pasal 1 Ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 disebutkan bahwa upah adalah tunjangan yang diterima oleh pekerja dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan, serta setiap hak yang diberikan oleh perusahaan. Upah dibayarkan sesuai dengan kesepakatan, undang-undang, dll. Baik pemberi kerja maupun karyawan menyepakati gaji minimum bulanan yang harus dibayarkan oleh bisnis kepada karyawannya.

Indonesia memiliki dua jenis upah minimum-upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten (UMK) - yang diatur oleh undang-undang berbeda yang dimaksudkan untuk melindungi hak-hak pekerja. Kebijakan pemerintah menetapkan upah minimum di tingkat provinsi (UMP) dan daerah (UMK) merupakan upaya untuk meningkatkan taraf hidup dan produktivitas buruh dan buruh di tempat kerja. Sedangkan upah minimum provinsi (UMP) merupakan upah bulanan terendah yang wajib dibayarkan oleh perusahaan di suatu provinsi kepada pekerjanya, sedangkan upah minimum

kabupaten/kota (UMK) merupakan upah terendah di kabupaten atau kota tertentu. Upah ini diputuskan oleh Bupati atau walikota dan disahkan oleh gubernur, yang mempertimbangkan keadaan ekonomi daerah tersebut, dalam membuat penetapan tersebut.

Pembayaran upah minimum kabupaten/kota (UMK) tidak boleh lebih rendah dari upah minimum provinsi (UMP) karena Upah Minimum Kabupaten (UMK) ditetapkan oleh bupati/walikota dan disahkan oleh gubernur, oleh karena itu upah minimum kabupaten (UMK) wajib lebih tinggi dari upah minimum provinsi (UMP) agar dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum di level kabupaten/kota yang lebih spesifik dan dinamik. Setiap kabupaten/kota memiliki kondisi ekonomi yang berbeda-beda, dalam hal ini upah minimum kabupaten/kota (UMK) ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup di lokasi yang lebih tepat, agar menyesuaikan dengan biaya hidup dan kemampuan ekonomi setempat. Pemerintah menetapkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) wajib lebih tinggi dari upah minimum provinsi (UMP) menunjukkan bahwa pemerintah berkomitmen dalam melindungi hak-hak pekerja/buruh.

Upah merujuk pada kewajiban proses pembayaran kompensasi kepada pekerja/buruh oleh perusahaan yang mempekerjakan mereka atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Upah merupakan bagian penting dari sistem ekonomi dan ketenagakerjaan, karena menyangkut hubungan antara perusahaan dan pekerja/buruh agar mempengaruhi distribusi pendapatan, tingkat konsumsi, dan kesejahteraan sosial. Pengupahan terhadap pekerja/buruh diterbitkan secara harian, mingguan, maupun bulanan.

Terdapat beberapa komponen yang mencakup upah, yakni : upah pokok, adalah imbalan yang dibayarkan kepada pekerja/buruh dengan perbedaan jenis atau tingkatan pekerjaan, tunjangan tetap, adalah tunjangan rutin yang dibayarkan yang berhubungan dengan pekerjaan tetap, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan perumahan, tunjangan tidak tetap, adalah tunjangan

yang dibayarkan tidak tetap dengan tergantung faktor kehadiran, potongan, adalah mencakup potongan pajak dan iuran BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, dan yang terakhir ada upah lembur, adalah imbalan tambahan untuk kerja yang diluar jam kerja.

Kebutuhan Layak Hidup merupakan dasar dari penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK), yang berupa kebutuhan dasar seperti pangan, perumahan, pakaian, pendidikan, dan kesehatan. Kehidupan hidup layak (KHL) dihitung dengan mempertimbangkan kondisi sosial ekonomi dan produktivitas daerah.¹ Dalam rangka penetapan upah minimum kabupaten / kota (UMK) dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: pertama, Badan Pengupahan melakukan survei kebutuhan untuk mengetahui kebutuhan hidup buruh/buruh. Kemudian, Dewan Upah mengusulkan upah kepada gubernur. Setelah gubernur mempertimbangkan usulan Dewan Pengupahan, upah minimum kabupaten / kota (UMK) diumumkan secara resmi kepada masyarakat.

Pentingnya upah minimum kabupaten/kota (UMK) untuk para pekerja/buruh karena untuk memastikan mereka menerima upah kerja sesuai dengan kecukupan dalam memenuhi kebutuhan hidup dasar. Peninjauan terhadap besaran UMK dilakukan setiap tahun untuk menyesuaikan dengan perubahan kondisi ekonomi. Pemerintah Indonesia mengupayakan pembangunan ekonomi yang lebih adil di seluruh tanah air melalui pembentukan UMK, yang diharapkan dapat melindungi hak-hak pekerja dan menjamin upah yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup di masing-masing daerah.

¹ M. Fachri Lazuardi, Devi Rahayu, 'PELAKSANAAN PENANGGUHAN PEMBAYARAN UPAH MINIMUM DI PT. X SURABAYA', Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura, 2019, pp. 326-341, hlm 330

1.2 Faktor – faktor yang menyebabkan perusahaan tidak mampu membayar upah sesuai UMK

Pekerja/buruh sangat penting dalam peran mendukung jalannya perusahaan untuk melakukan operasional produksi, dalam melakukan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan maka pekerja/buruh mendapatkan jaminan kesempatan kerja dan mendapatkan upah yang layak dan adil dalam suatu hubungan kerja karena hubungan kerja yang baik tidak dapat dipisah. Jika jaminan hidup pekerja/ buruh dapat terpenuhi melalui pekerjaan, maka kualitas kehidupan manusia dapat tercapai dengan baik. Dengan adanya penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK) bagi setiap kabupaten/kota bertujuan untuk melindungi hak – hak pekerja/buruh untuk tercapainya kehidupan yang tidak seimbang dengan pasar kerja.

Pelaksanaan pemberian upah minimum kabupaten/kota (UMK) pada setiap daerah selalu dapat pengawasan agar tercapainya terhadap pelaksanaannya. Dinas Ketenagakerjaan bertugas dalam mengawasi pelaksanaan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dengan melakukan penyidikan dengan ketentuan penetapan pemberian upah kepada pekerja/buruh, membantu pekerja/buruh ataupun perusahaan dengan menjelaskan pemahaman terkait penetapan dan penerapan upah minimum kabupaten/kota (UMK), dan melakukan penyelidikan terhadap kondisi ketenagakerjaan dan membantu pengumpulan bahan-bahan untuk dilakukannya dalam penyusunan penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK).

Dalam waktu kontrol atas penerapan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dilakukan dengan Dewan Pengawasan pada Dinas Ketenagakerjaan bertanggung jawab dalam melaksanakan pemberian upah minimum kabupaten/kota (UMK), namun dalam pengawasan tersebut terkadang masih mengalami permasalahan dalam pembayaran upah, yakni perusahaan yang

tidak mampu membayar upah sesuai yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, dikarenakan oleh suatu kondisi dalam suatu perusahaan mengalami kendala. Beberapa alasan yang menjadi penyebab ketidakmampuan perusahaan membayar gaji sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK), yaitu:²

1. Kelemahan struktural pada perusahaan

Kelemahan struktural pada perusahaan dapat mempengaruhi efektivitas operasional dan kinerja keseluruhan pada perusahaan. Setiap departemen beroperasi secara independen, yang dapat menghambat pertukaran informasi dan kolaborasi antar tim. Hal ini menyebabkan kurangnya sinergi dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan, Ketika departemen lebih mementingkan kepentingan masing-masing, hal ini dapat menyebabkan koordinasi yang buruk. Perusahaan menjadi lambat dalam merespons perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Permasalahan ini merujuk pada susunan organisasi yang menghambat efisiensi, efektivitas, dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan.

2. Kondisi keuangan perusahaan

Permasalahan utama bagi manajemen keuangan dan operasional perusahaan adalah ketika perusahaan tidak mampu membayar gaji sesuai dengan peraturan upah minimum kabupaten / kota (UMK). Untuk menjamin kompensasi pekerja yang memadai sesuai dengan taraf hidup daerah, pemerintah daerah menetapkan standar upah minimum yang dikenal dengan upah minimum kabupaten / kota (UMK).

Apabila perusahaan tidak mampu membayar upah, hal itu disebabkan beberapa faktor, yakni dengan kondisi keuangan yang buruk, pendapatan

² Budiman Purba, 'PERANAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENGAWASAN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM DIKOTA MEDAN', Jurnal Publik UNDHAR MEDAN, 7.12 (2017), pp. 43-58, hlm 53

yang tidak mencukupi, manajemen keuangan yang tidak efektif, beban operasional terlalu tinggi, dan krisis ekonomi,

3. Kelemahan serikat pekerja/buruh di dalam perusahaan

Hak-hak karyawan, termasuk hak atas upah layak, kondisi kerja yang aman, dan pelestarian kebebasan fundamental pekerja lainnya, pada dasarnya diperjuangkan oleh serikat pekerja. Meskipun serikat pekerja mungkin merupakan agen perubahan yang kuat, mereka juga menghadapi berbagai hambatan dan kerugian ketika mencoba menerapkan kebijakan mereka di dalam bisnis. Kelemahan ini bisa mengurangi efektivitas serikat pekerja dalam mencapai tujuannya dan memberikan manfaat maksimal bagi anggotanya.

serikat pekerja dapat menghadapi masalah internal berupa perpecahan atau perselisihan antara faksi-faksi yang ada dalam serikat. Hal ini bisa terjadi jika ada perbedaan pandangan atau kepentingan di antara anggota, terutama dalam hal strategi atau kepemimpinan. Salah satu kelemahan utama yang dapat dihadapi oleh serikat pekerja adalah kurangnya dukungan atau partisipasi aktif dari anggota. Anggota serikat pekerja bisa saja tidak merasa cukup termotivasi untuk terlibat dalam kegiatan serikat atau bahkan tidak menyadari pentingnya keberadaan serikat.

4. Minimnya pelaporan dan pengawasan

Minimnya pelaporan dan pengawasan dalam perusahaan seringkali menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan perusahaan tidak dapat membayar upah sesuai dengan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK). Pelaporan yang tidak memadai dan kurangnya pengawasan terhadap kondisi keuangan perusahaan dapat menciptakan ketidakteraturan dalam pengelolaan anggaran, yang pada akhirnya menghambat kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban

terhadap pekerja, termasuk membayar gaji yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Perusahaan sering kali fokus pada pencapaian keuntungan jangka pendek dan tidak mempertimbangkan kewajiban jangka panjang, seperti pensiun, jaminan sosial, atau pembayaran gaji yang terus-menerus. Tanpa pengawasan yang tepat, perusahaan bisa terjebak dalam utang atau pengeluaran berlebihan yang mengurangi kemampuannya untuk memenuhi kewajiban rutin seperti upah dan Tanpa sistem pelaporan keuangan yang jelas dan transparan, perusahaan mungkin kesulitan dalam memantau aliran kas dan memprioritaskan pembayaran kewajiban seperti upah karyawan. Pelaporan yang buruk bisa berarti perusahaan tidak mengetahui dengan tepat berapa banyak dana yang tersedia untuk membayar gaji, dan apakah ada pengeluaran lain yang lebih mendesak yang harus dipenuhi.³

Perusahaan yang menghadapi masalah arus kas, karena penurunan pendapatan, pembayaran dari klien yang terlambat, atau pengeluaran yang lebih besar dari pemasukan mungkin memilih untuk menangguhkan pembayaran upah sebagai langkah sementara. Ini sering kali terjadi pada perusahaan yang mengandalkan pendapatan yang fluktuatif atau yang terjebak dalam masalah utang. Ketika perusahaan menangguhkan pembayaran upah, terutama tanpa komunikasi yang jelas atau tanpa kepastian mengenai kapan gaji akan dibayar, hal ini dapat menurunkan moral karyawan. Karyawan yang tidak menerima gaji sesuai waktu yang dijanjikan bisa merasa tidak dihargai, frustrasi, dan kehilangan motivasi untuk bekerja dengan baik.

1.3 Prosedur penangguhan pembayaran upah minimum

³ Budiman Purba, 'PERANAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENGAWASAN PELAKSANAAN UPAH MINIMUM DI KOTA MEDAN', Desember, 2017, pp. 43-58.

Pemberian upah minimum kabupaten/kota sudah ditentukan oleh gubernur, besarnya upah yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh harus sesuai dengan standart upah minimum pada masing-masing daerah yang ditentukan. Perusahaan dilarang memberi upah dibawah ketentuan pemberian upah yang sudah ditentukan oleh gubernur, karena akan menyebabkan turunya jumlah produktivitas perusahaan pada skala perusahaan atau nasional. Namun demikian, tidak semua perusahaan dapat memberi upah kepada pekerja sesuai dengan arahan gubernur karena masalah internal, yang dapat menyebabkan pengurangan tenaga kerja yang dikenal sebagai PHK.⁴

Penangguhan pembayaran upah adalah salah satu tindakan yang diambil oleh perusahaan ketika mereka mengalami kesulitan keuangan dan tidak dapat membayar upah kepada karyawan sesuai dengan yang telah disepakati, seperti Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK). Tindakan penangguhan ini seringkali dilakukan sebagai solusi sementara untuk mengatasi masalah likuiditas atau arus kas yang tidak mencukupi. Namun, jika penangguhan ini tidak ditangani dengan hati-hati atau berlangsung terlalu lama, dapat mengakibatkan sejumlah dampak negatif yang berdampak pada karyawan, perusahaan, dan bahkan pada reputasi perusahaan itu sendiri.

Tujuan dari penangguhan gaji adalah untuk memberikan waktu bisnis untuk membayar pekerja sesuai dengan kemampuannya dan dalam jangka waktu yang ditentukan. Penangguhan upah diberlakukan agar perusahaan tidak diharuskan membayar upah minimum untuk jangka waktu tertentu. Namun, setelah penangguhan berakhir, perusahaan tetap tidak berkewajiban untuk membayar upah minimum yang berlaku saat penangguhan tersebut diberlakukan. Pengusaha yang tidak mampu membayar gaji minimum

⁴ M. Fachri Lazuardi, Devi Rahayu, 'PELAKSANAAN PENANGGUHAN PEMBAYARAN UPAH MINIMUM DI PT. X SURABAYA', Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura, 2019, pp. 326-341, hlm 331

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat ditunda, sesuai dengan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Ini adalah dasar untuk penangguhan pembayaran upah minimum.

Mengikuti langkah-langkah yang digariskan dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: Tetap.231 / MEN / 2003, permintaan penangguhan upah minimum harus diajukan. Bisnis harus membayar pekerjaannya setidaknya upah minimum federal. Bisnis dapat meminta agar upah minimum ditunda jika tidak mampu membayar karyawannya dengan jumlah yang diwajibkan secara hukum. Permohonan penangguhan didasarkan pada kesepakatan tertulis antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja yang mewakili lebih dari 50% tenaga kerja perusahaan. Dalam hal kesepakatan ini tidak terpenuhi maka dibentuk tim negosiasi oleh buruh atau serikat buruh, dengan anggota dialokasikan secara proporsional sesuai dengan jumlah buruh atau serikat buruh.

Proses pengajuan penangguhan pembayaran upah minimum :

1. Pemohon wajib mengajukan permohonan penangguhan pembayaran upah minimum kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi selambat-lambatnya 10 hari sebelum pemberlakuan upah minimum yang baru jika tidak mampu membayar pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan upah minimum gubernur. Perjanjian formal antara pemberi kerja dan karyawan, serikat pekerja, atau kelompok lain yang mewakili setidaknya setengah dari angkatan kerja diperlukan untuk penggunaan ini.⁵
2. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi meninjau berkas permohonan penangguhan pembayaran upah minimum dan menyerahkan berkas tersebut ke Dewan Pengupahan.

⁵ M. Fachri Lazuardi, Devi Rahayu, 'PELAKSANAAN PENANGGUHAN PEMBAYARAN UPAH MINIMUM DI PT. X SURABAYA', Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura, 2019, pp. 326-341, hlm 330

3. 3. Guna mensurvei perusahaan-perusahaan yang meminta penangguhan pembayaran upah minimum, Dewan Pengupahan bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota. Untuk melaksanakan survei ini dengan baik, baik pemberi kerja maupun karyawan / buruh harus membubuhkan tanda tangannya pada dokumen tertulis.
4. 4. Setelah survei perusahaan selesai, dewan upah provinsi memberi tahu gubernur tentang bisnis yang memenuhi kriteria untuk meminta penangguhan upah minimum. Untuk memutuskan apakah rencana penangguhan upah minimum dapat dikabulkan, gubernur kemudian memeriksa rekomendasi Dewan Pengupahan.
5. 5. Jika gubernur memberikan lampu hijau untuk menangguk upah minimum, perusahaan wajib membayar pekerja dengan gaji terendah dalam jumlah yang disepakati. Jika lampu hijau ditolak, orang dengan bayaran terendah akan dibayar dengan upah minimum.

Dalam waktu 1 (satu) bulan, Gubernur harus memastikan perusahaan tersebut sesuai dengan kriteria untuk diberikan penangguhan pembayaran upah minimum, gubernur memberikan keputusan untuk menyetujui atau tidak diterimanya permohonan penangguhan pembayaran upah minimum, jika dalam waktu 1 (satu) bulan gubernur belum membuat keputusan, maka permohonan penangguhan dianggap disetujui.

1.4 Hak – hak pekerja dan upaya hukum jika hak mereka dilanggar

Kebijakan perusahaan dalam memulai kontrak kerja terdapat perjanjian kerja yang dibuat mengenai hak-hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja/buruh. Untuk memastikan bahwa baik perusahaan maupun pekerja memiliki kedudukan yang sama di mata hukum, hak dan kewajiban yang telah ditetapkan harus diatur seimbang sesuai dengan prinsip "kesamaan di hadapan hukum", yang berarti bahwa perjanjian tidak boleh memihak salah satu pihak. namun asas ini belum diterapkan pada bidang ketenagakerjaan, maka seringkali

ditemuka permasalahan dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan.⁶

Pengaturan hak-hak dan kewajiban terhadap pekerja/buruh bertujuan untuk memberi perlindungan dan memberi jaminan hak-hak pekerja. Ada beberapa hak-hak pekerja/buruh yang perlu diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :⁷

1. 1. Hak atas upah layak, gagasan bahwa orang yang bekerja untuk mencari nafkah harus mampu membeli makanan, perumahan, dan transportasi. Oleh karena itu, perusahaan wajib membayar upah minimum sebagaimana ditetapkan oleh gubernur, dengan tunduk pada persyaratan tambahan apa pun yang mungkin dikenakan.
2. Hak kesempatan dan perlakuan yang sama, setiap pekerja/buruh memiliki hak perlakuan yang sama tanpa ada perbedaan pada setiap kesempatan kerja dan perlakuan sesama pekerja/buruh lainnya.
3. Hak pelatihan kerja, setiap pekerja/buruh bisa mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi agar pekerja/buruh mampu bekerja dengan kemampuan yang baik.
4. Hak waktu kerja yang adil, pekerja/buruh mendapatkan hak bekerja sesuai ketentuan waktu yang telah ditentukan, yakni dengan maksimal 7 jam perhari dalam waktu 6 hari kerja atau 8 jam perhari dalam waktu 5 hari kerja.

⁶ M. Fachri Lazuardi, Devi Rahayu, 'PELAKSANAAN PENANGGUHAN PEMBAYARAN UPAH MINIMUM DI PT. X SURABAYA', Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo Madura, 2019, pp. 326-341, hlm 335

⁷ Fregy Andhika Perkasa, M. Adaninggar, Mustika Mega Wijaya, 'PERPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM SISTEM KETENAGAKERJAAN INDONESIA', *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan* , 2024, pp. 48-62, hlm 55

5. Hak waktu cuti dan istirahat, pekerja/buruh mempunyai hak untuk cuti dengan kurang lebih 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja selama 1 (satu) tahun secara rutin, ada hak untuk mendapatkan istirahat dan waktu selama waktu untuk melaksanakan ibadah.
6. Hak kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk kewajiban pekerja/buruh untuk mendapatkan perlindungan dan keselamatan kerja pada saat bekerja, untuk mendapatkan perlindungan di lingkungan perusahaan, termasuk dalam jaminan sosial pada kecelakaan kerja dan kematian.
7. Hak berserikat, pekerja/buruh berhak untuk membentuk ataupun bergabung dengan serikat pekerja/buruh untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh.
8. Hak perlindungan dari PHK, dalam pemutusan hubungan kerja akibat PHK, maka pekerja/buruh wajib mendapatkan pesangon dan perlindungan dari PHK dianggap tak adil.

Dalam penjelasan dari hak-hak pekerja/buruh yang dijelaskan diatas, dengan itu hak-hak ini bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh agar menjaga hak dan kesejateraan pekerja/buruh.

2.4 Upaya hukum yang di ambil oleh pekerja/buruh

Hak-hak pekerja/buruh diwajibkan untuk dipenuhi oleh perusahaan, jika perusahaan melanggar hak-hak pekerja, maka pekerja dapat menegakkan hak-hak mereka untuk mendapatkan keadilan dan perlindungan atas hak-hak mereka. Tindakan hukum yang dapat dilakukan terhadap suatu perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja / buruh untuk menegakkan standar hukum dan etika yang berlaku di tempat kerja. Pekerja memiliki banyak upaya hukum yang tersedia jika hak-hak mereka dilanggar. Di bawah ini adalah solusi hukum potensial yang tersedia untuk pekerja atau buruh:

1. Pengaduan internal, pekerja/buruh bisa melakukan pelaporan atas pelanggaran yang ditimbulkan ke manajemen perusahaan, agar segera menangani keluhan dari pekerja/buruh.⁸
2. Pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja, pekerja/buruh bisa melakukan pengaduan pada Dinas Tenaga Kerja di daerah setempat jika para pekerja/buruh mendapatkan pelanggaran atas hak-hak mereka, misalnya tentang pemenuhan upah atau diskriminatif, Dinas Tenaga Kerja segera melakukan mediasi antara perusahaan dan pekerja/buruh untuk menyelesaikan perselisihan.
3. Mediasi, pekerja/buruh dapat melakukan mediasi untuk menyelesaikan konflik dengan pihak-pihak yang terlibat, yakni antara perusahaan dan pekerja/buruh, dengan adanya seorang mediator yang netral untuk membicarakan kesempatan damai.
4. Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, apabila dilakukannya mediasi namun tidak berhasil, pekerja/buruh memiliki kemungkinan untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berkewenangan menangani perselisihan antara pekerja/buruh dan perusahaan terkait pelanggaran hak-hak pekerja/buruh.
5. Pemberian sanksi kepada Perusahaan, dengan adanya bukti yang menjelaskan bahwa perusahaan melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja/buruh, maka pengadilan dapat memberi sanksi agar perusahaan dapat memenuhi hak-hak yang telah dilanggar, seperti pembayaran upah yang tertunda.
6. Bergabung dengan serikat pekerja, pekerja/buruh bisa bergabung dengan serikat pekerja/buruh yang bertujuan untuk mendapatkan dukungan kolektif dalam hal memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh. Tugas serikat

⁸ Rasji, Calvita, Marshella Cenvysta, 'Perlindungan hukum bagi para pekerja yang tidak mempunyai Perjanjian dan Kontrak Kerja', MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur', November 2023, pp. 428-435, hlm 432

pekerja/buruh membantu dalam negoisasi kepada perusahaan dan memberikan bantuan hukum.

7. Laporan ke lembaga pengawas ketenagakerjaan, pekerja/buruh dapat melakukan pelaporan pelanggaran ke lembaga pengawas ketenagakerjaan yang berkewenangan untuk menerapkan hukum ketenagakerjaan yang adil. Pemerintah dan serikat pekerja/buruh mngupayakan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat agar mendapatkan haknya, upaya hukum yang sering digunakan oleh pemerintah karena pekerja/buruh yang mempunyai perjanjian tidak tertulis dan mengalami masalah perselisihan dalam hubungan kerja yakni, Perundingan Bipartit, Perundingan Tripartit, dan Proses Pengadilan.⁹ Penerapan upaya hukum yang tepat, tergantung dengan masalah perselisihan terhadap kedua belah pihak antara pekerja/buruh. Perlindungan hukum dan penyelesaian sengketa merupakan bagian dari integral dari perlindungan hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja.¹⁰

KESIMPULAN

Upah sebagai hak fundamental pekerja dan peran pemerintah dalam menetapkan kebijakan pengupahan yang adil. Upah minimum kabupaten/kota (UMK) ditetapkan melalui proses yang melibatkan Dewan Pengupahan, kajian ekonomi, dan pertimbangan kondisi sosial ekonomi daerah. Pengembangan UMK berupaya untuk melindungi hak-hak pekerja dan memberikan kompensasi yang adil yang selaras dengan standar hidup daerah. pelanggaran hak-hak pekerja, seperti pemutusan hubungan kerja dan ketidakmampuan perusahaan untuk membayar upah sesuai UMK, dapat terjadi akibat berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut termasuk kelemahan

⁹ Rasji,Calvita, Marshella Cenvysta, ‘Perlindungan hokum bagi para pekerja yang tidak mempunyai Perjanjian dan Kontrak Kerja’, MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur’, November 2023, pp. 428-435, hlm 433

¹⁰ Fregy Andhika Perkasa, M. Adaninggar, Mustika Mega Wijaya, ‘PERPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM SISTEM KETENAGAKERJAAN INDONESIA’, *Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan* , 2024, pp. 48-62, hlm 49

struktural dalam perusahaan, kondisi keuangan yang buruk, serta tantangan yang dihadapi oleh serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak anggotanya. Penulisan ini bertujuan untuk perlindungan pekerja/buruh dan memastikan hak-hak pekerja/buruh dapat terpenuhi dan tidak terabaikan. Keadilan bagi pekerja/buruh dapat diwujudkan dalam hubungan kerja agar mendapatkan keseimbangan antara perusahaan dan pekerja/buruh. Peran pemerintah dalam ikut serta perlindungan pekerja/buruh bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara perusahaan, pekerja/buruh, dan pemerintah. Upaya hukum yang diterapkan diharapkan mampu memberi perlindungan untuk pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-hak mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Perkasa, Fregy Andhika, M. Adaninggar, and Mustika Mega Wijaya. "PERSPEKTIF PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM SISTEM KETENAGAKERJAAN INDONESIA." *Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan* 3.1 (2024): 48-62.
- Purba, Budiman. "Peranan Dinas Ketenagakerjaan dalam Pengawasan Pelaksanaan Upah Minimum di Kota Medan." *PUBLIK REFORM: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK* 3.2 (2017).
- Lazuardi, M. Fachri, and Devi Rahayu. "Pelaksanaan Penangguhan Pembayaran Upah Minimum Di Pt. X Surabaya." *Simposium Hukum Indonesia* 1.1 (2019): 325-341.
- Rasji, Rasji, Calvita Calvita, and Marshella Cenvysta. "Perlindungan hukum bagi para pekerja yang tidak mempunyai perjanjian dan kontrak kerja." *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur* 1.2 (2023): 428-435.