

AKIBAT HUKUM TERHADAP PENGUSAHA YANG MELAKUKAN PENAHANAN UPAH KEPADA PEKERJA YANG TIDAK DISIPLIN

Oleh
Ni Luh Kurnia Dharma Pertiwi
Suatra Putrawan

Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana

Abstract :

Workers wage delayment had frequently been conducted by the employer both deliberately or indeliberately. Such conduct tends to be caused due to disciplinary issues. Workers who are not discipline shall subject to sanctions regulated within the working contract, not the delayment of wage. This writing aims to depict the legal consequences of the employees who committed such conduct towards workers who are not discipline. Methods used in this writing research shall be normative legal research and statutory approach both primary and secondary legal sources. Pursuant to Article 95 (2) Law Number 3 of 2003 concerning Manpower, it has been regulated that fine are borne to the employees should they failed to pay the wage in timely manner. As it had also been assured within Article 19 of The Ministerial Regulation Number 8 of 1981 concerning Protection of Wage. Hence, if there is any working contract between the employer and the worker and the employer that implement delayment of wage as the sanction for the workers who are not discipline therefore the working contract is considered null and void.

Keywords: *Legal Consequences, Delayment of Wage, Workers, Undisciplined*

Abstrak :

Penahanan upah pekerja sering dilakukan oleh pengusaha baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Penahanan upah biasanya terjadi dikarenakan pekerja tidak disiplin. Pekerja yang tidak disiplin seharusnya dikenakan sanksi sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja bukan dengan penahanan upah. Tujuan dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui akibat hukum terhadap pengusaha yang melakukan penahanan upah kepada pekerja yang tidak disiplin. Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode normatif dengan melakukan pendekatan Undang – Undang serta bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam Pasal 95 ayat (2) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai denda yang dikenakan kepada pengusaha karena telat membayarkan upah pekerja. Perlindungan upah terhadap pekerja juga diatur dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Dengan demikian, apabila terdapat perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dengan melakukan penahanan upah sebagai sanksi dari ketidakdisiplinan pekerja tersebut maka perjanjian itu batal demi hukum.

Kata Kunci: Akibat Hukum, Penahanan Upah, Pekerja, Tidak Disiplin

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Problematika ketenagakerjaan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Salah satunya adalah kebijakan perlindungan upah masih menemui banyak kendala, seperti penetapan upah minimum dan pembayaran upah dari pengusaha kepada pekerja. Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang dimaksud dengan upah adalah, “suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya”.

Pada perkembangan ketenagakerjaan saat ini, terdapat beberapa kasus pengusaha yang melakukan penahanan upah kepada pekerjanya dikarenakan pekerja tersebut tidak disiplin saat menjalankan pekerjaannya. Pengusaha biasanya melakukan penahanan upah tersebut dengan sengaja untuk memberikan efek jera kepada pekerja yang tidak disiplin. Namun, tindakan pengusaha yang melakukan penahanan upah tersebut merupakan tindakan sewenang-wenang. Pada dasarnya, upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melaksanakan pekerjaan. Kecuali apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan karena sakit, waktu haid, melangsungkan pernikahan, mengkhitankan anak, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan tugas negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan, dan lain-lain.¹ Akibat yang ditimbulkan dari adanya penahanan upah oleh pengusaha tersebut adalah pekerja dirugikan karena pekerja tidak memperoleh haknya, sehingga pekerja akan mengalami kesusahan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

¹ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 143.

1.2 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum terhadap pengusaha yang melakukan penahanan upah kepada pekerja yang tidak disiplin.

II. Isi Makalah

2.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif karena berupa inventarisasi hukum positif, usaha-usaha penemuan asas-asas dan falsafah hukum positif, dan juga suatu usaha penemuan hukum *in concreto* yang sesuai untuk digunakan dalam penyelesaian suatu perkara tertentu.² Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*The Statute Approach*) serta menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka dengan penelitian bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

2.2 Hasil dan Pembahasan

2.2.1 Akibat Hukum Terhadap Pengusaha yang Melakukan Penahanan Upah kepada Pekerja yang Tidak Disiplin

Hak pekerja untuk menerima upah timbul saat adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja itu putus. Hak pekerja secara normatif diatur dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa yang dimaksud dengan upah adalah, “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan, dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, upah merupakan hak yang diterima oleh pekerja setelah ia melakukan pekerjaannya sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian

². Rianto Adi, 2004, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Edisi I, Granit, Jakarta, hal. 92.

kerja itu sendiri. Dari adanya perjanjian kerja itu maka timbul hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja itu sendiri.³ Pengusaha berkewajiban memberikan upah kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaannya, jika pengusaha membuat perjanjian kerja yang menyatakan bahwa penahanan upah sebagai sanksi dari ketidakdisiplinan pekerjanya maka akibat hukum dari perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum dan pengusaha dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha dapat menindaklanjuti pekerja yang tidak disiplin dengan cara memberikan sanksi, misalnya berupa denda. Namun, pengusaha tersebut tidak diperkenankan untuk melakukan penahanan upah pekerjanya.

Jika pengusaha melakukan penahanan upah pekerja sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam pemberian upah pekerja tersebut, pengusaha akan dikenakan denda sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh”. Selanjutnya, dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah juga mengatur mengenai denda dan sanksi bagi pengusaha jika terlambat membayar upah sebagai berikut :

- (1) Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari di mana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan.
- (2) Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.
- (3) Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan.

³ Zainal Asikin dkk., 2012, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal. 270.

(4) Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum.

III. Kesimpulan

Pengusaha yang melakukan penahanan upah kepada pekerja yang tidak disiplin merupakan pelanggaran hukum karena mengakibatkan keterlambatan dalam pembayaran upah pekerja itu sendiri. Akibat keterlambatan pembayaran upah tersebut, pengusaha wajib membayar denda sebagaimana diatur dalam Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Akibat hukum yang akan terjadi apabila terdapat perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang menyatakan bahwa penahanan upah sebagai sanksi dari ketidakdisiplinan pekerja tersebut, maka perjanjian kerja itu dinyatakan batal demi hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Adi, Rianto, 2004, *Metodologi Hukum dan Perubahan Sosial*, Granit, Jakarta.

Asikin, Zainal, 2012, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah