

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara yang mempunyai jumlah populasi penduduk lebih dari 250 juta mempunyai tugas lain selain menjadi negara merdeka, yaitu mensejahterahkan penduduk. Tugas tersebut telah dijelaskan melalui UUD Tahun 1945 bagian pembukaan. Adanya tujuan yang terdapat dalam pembukaan UUD 1945 menjelaskan bahwa negara mempunyai kewajiban untuk memberikan kesejahteraan hidup untuk seluruh warga negara di berbagai sektor kehidupan.

Negara menjamin setiap warga negara dapat memperoleh kesejahteraan hidup dengan caranya masing-masing sepanjang tidak melanggar aturan yang berlaku, terutama terkait dengan pelaksanaan hak dan kewajiban setiap warga negara. Salah satu cara yang bisa dilakukan masyarakat mendapatkan kesejahteraan adalah mendapatkan pekerjaan, sehingga bisa mendapatkan upah. Maka dari itu, pemerintah sebagai pemegang kekuasaan tertinggi harus bisa menjamin ketersediaan lapangan kerja bagi warga negaranya agar tidak terjadi ketimpangan sosial.

Sebagai cara mewujudkan jaminan mendapatkan pekerjaan bagi setiap warga negara, negara telah memberikan aturan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjelaskan bahwa, “Setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan adanya aturan tersebut, maka negara selaku pemegang kekuasaan tertinggi menjamin kebebasan warga negaranya untuk mempunyai pekerjaan.

Jika ada warga negara ingin bekerja sebagai pekerja di suatu perusahaan, tentunya akan menghabiskan tenaga, waktu dan keahlian yang dikuasai. Selanjutnya, akan timbul permintaan upah atas kewajiban yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh.

Terkait permintaan upah oleh pekerja kepada pengusaha adalah salah satu faktor penting karena menyangkut kesejahteraan para pekerja, tidak hanya untuk diri sendiri para pekerja tetapi juga untuk keluarganya. Pemerintah sebagai pihak ketiga terkait adanya hubungan kerja perlu membuktikan kemampuannya untuk memberikan jaminan berupa perlindungan pembayaran upah dari pengusaha kepada pekerja. Jika kewajibannya tidak dilakukan tepat waktu, maka bisa dikenakan sanksi berupa pengenaan denda karena akibat tindakan tersebut, apalagi bisa menyebabkan rasa ketidakadilan atas hak pekerja yang harus dibayarkan.

Rasa keadilan perlu diciptakan terkait hubungan kerja antara pengusaha dan pekerjanya dalam suatu bentuk perjanjian kerja dan harus berkekuatan hukum. Rasa keadilan bisa terbentuk jika antara pengusaha dan pekerja mau menjalankan isi perjanjian kerja yang sudah ada. Adanya penundaan pemberian upah kepada pekerja oleh pengusaha termasuk bagian dari adanya rasa ketidakadilan, sehingga mau tidak mau pengusaha akan menanggung resiko terkait penundaan pembayaran upah kepada pekerjanya. Alasan lain dengan adanya penundaan pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerjanya, maka akan menjadi suatu hambatan untuk pekerja menciptakan kehidupan yang sejahtera.

Hal demikian bisa terjadi karena pekerja/buruh menggantungkan hidupnya kepada pengusaha yang memperoleh keuntungan dari hasil keuntungan perusahaan. Hak untuk menciptakan hidup sejahtera merupakan hak dasar yang tidak boleh diganggu dan harus dihormati oleh siapa pun. Terkait hal demikian, maka harus diciptakan adanya rasa keadilan demi terwujudnya kehidupan berbangsa dan bernegara.

Keadilan diciptakan karena dijadikan sebagai tujuan akhir dari adanya hukum yang fungsinya sebagai pedoman bagi masyarakat dalam melakukan kontak sosial. Khusus Indonesia, rasa keadilan tercermin dalam Pancasila yang dijadikan tolak ukur bangsa dan negara untuk mewujudkan rasa keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia. Sila yang membahas keadilan adalah sila kelima yaitu Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Terkait adanya rasa keadilan tersebut tentunya atas dasar akan pentingnya pemahaman keadilan bagi semua manusia yang dalam prakteknya tercipta suatu hubungan antara manusia dan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, manusia dengan bangsa dan negara, serta yang terpenting hubungan keadilan manusia dengan Tuhan sebagai maha pencipta.¹

Sebagai titik tolak dari Pancasila dijadikan sebagai falsafah hidup berbangsa dan bernegara, maka perlu suatu landasan filosofis terkait adanya hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yaitu Pancasila. Adapun yang menjadilandakan normatifnya adalah berbagai bentuk aturan hukum yang ada kaitannya dengan hubungan industrial Pancasila, seperti perlunya pemberlakuan hukum dasar yaitu UUD 1945 dan berbagai peraturan lainnya

¹ Kaelan, *Pendidikan Kewarganegaraan untuk Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: Paradigma, 2007, h. 36.

sebagai cara penerapan dari nilai-nilai yang terkandung di Pancasila.² Maka dari itu, jika terjadi adanya suatu pelanggaran dalam penerapan berbagai aturan perundang-undangan, maka bisa disebut menyimpang dari Pancasila yang dijadikan sebagai landasan filosofi.

Menurut pendapat hubungan industrial Pancasila tentunya ada keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pihak yang terlibat dalam kegiatan usaha di suatu perusahaan. Keseimbangan itu bisa dibentuk bukan melihat dari sisi perimbangan kekuatan, melainkan dari sisi keadilan dan kepatutan. Selain itu, hubungan industrial Pancasila juga menciptakan sebuah pendapat bahwa setiap hasil perusahaan yang telah tercapai merupakan hasil kerjasama antara pekerja/buruh dan pengusaha, serta hasil yang didapatkan harus dinikmati secara adil, merata dan seimbang sesuai dengan hasil kerja masing-masing pihak.³

Terkait hubungan antara hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah tentunya akan menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana aturan, antara lain dengan cara mengeluarkan peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan. Adanya hal tersebut dengan tujuan sebagai penjamin akan pentingnya kepastian hukum terkait hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Terkait hal tersebut, pentingnya perlindungan untuk pekerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan sebagai

bagian bentuk perlindungan warga negara. Hak asasi manusia yang sifatnya

² Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*, Yogyakarta: Absolute Media, 2015 h.19.

³ Ibid. hlm. 22

mendasar harus dipenuhi dengan cara memberikan perlindungan dimana saja bagi setiap warga negara yang bekerja di manapun. Pada akhirnya, para pekerja bisa mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seorang manusia yang sesuai dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menjelaskan bahwa, “Setiap orang berhak untuk melakukan pekerjaan dan mendapat imbalan dan diperlakukan secara adil dan layak yang berkaitan dengan hubungan kerja”.⁴

Terkait hubungan kerja, hak dan kewajiban antara pihak yang bekerja sama tentunya ada timbal balik, berbagai hal yang berkaitan dengan hak pekerja merupakan tanggung jawab pengusaha untuk segera dipenuhi, sebaliknya berbagai hal yang menjadi hak pengusaha adalah tanggung jawab pekerja. Berbeda dari unsur perjanjian kerja sebagai awal terjadinya hubungan kerja, maka yang menjadi tanggung jawab pengusaha adalah memberikan pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pekerja dan membayar upah kepada pekerja, sedangkan tanggung jawab pekerja adalah melakukan pekerjaan secara baik, benar, jujur dan profesional karena pekerja tidak boleh menuntut haknya saja.

Pembentukan perjanjian kerja dapat dikategorikan sebagai sebuah institusi hukum fundamental jika dilihat dari unsur hukum ketenagakerjaan dan sifatnya yang paling dibutuhkan dari adanya hukum ketenagakerjaan yaitu lahirnya hubungan hukum, berupa adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Saat perjanjian kerja telah disepakati terkait hak dan

kewajiban antara pengusaha dan pekerja, maka dituntut untuk menjalankan isi

⁴ Fathul Muin, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)*, Jurnal Cita Hukum, Vol. 3 No. 1 Juni 2015, 2015, h. 12

perjanjian kerja tersebut secara baik, terarah, jujur dan profesional.⁵

Adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja sebagai tanda adanya kepastian hukum untuk menjalankan isi perjanjian kerja secara baik dan tidak menyimpang. Maka dari itu, dalam perjanjian kerja yang menjadi bahasan utama adalah pengusaha harus menentukan secara jelas mengenai berbagai syarat dan kondisi kerja kepada pekerja, serta tidak menyalahi aturan yang berlaku. Alasan demikian terjadi untuk mencegah terjadinya sengketa hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha karena perbedaan makna terhadap isi perjanjian kerja. Menurut sisi hukum, perjanjian dikenal dengan beberapa asas penting yang harus menjadi perhatian para pihak ketika membuat sebuah perjanjian, antara lain asas konsesualisme, asas kebebasan berkontrak, asas kepribadian, asas *facta sunt servanda* dan asas itikad baik.⁶

Upah adalah salah satu faktor terjadinya hubungan kerja yang kerap kali terjadi sengketa, sebagai contoh adanya penundaan pembayaran upah kepada pekerja oleh pengusaha dengan berbagai alasan, serta tidak adanya penindakan dari pihak berwajib berupa pemberian sanksi atau denda kepada perusahaan untuk membayar upah kepada pekerja/buruh. Mengenai penundaan pembayaran upah tersebut telah diatur dalam Pasal 95 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah menjadi Pasal 88 A ayat 6 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang “Pengusaha yang karena unsur kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai

⁵ Budi Santoso dan Ratih Dheviana Puru H, *Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja, Jurnal Arena Hukum*, Vol. 6, No. 3, Desember 2012, 2012, h. 202.

⁶ *Ibid*, h. 201-202.

dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”.

Alasan lain, adanya aturan tentang hak pekerja/buruh untuk mendapatkan upah dari pengusaha secara teratur dan utuh tergantung dari periode tanggal pembayaran seperti diatu dalam Pasal 18 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang kemudian diubah lagi dalam Pasal 55 PP No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, selanjutnya disebut PP No. 36 Tahun 2021 dan Pasal 20 PP tentang pengupahan yang kemudian diubah ke dalam pasal 54 ayat 2 PP No. 36 tahun 2021. Setelah penjabaran Peraturan yang mengatur tentang proses pengenaan denda atas keterlambatan pembayaran upah kepada pekerja oleh pengusaha tersebut, maka bisa dikatakan bahwa hak para pekerja/buruh telah dilindungi oleh hukum yang mengharuskan pengusaha menjalankan kewajibannya untuk membayar upah kepada pekerja sesuai dengan waktu yang sesuai dengan kesepakatan.

Jika terjadi penundaan pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja maka bisa dikenakan sanksi berupa denda atas hak pekerja yang dilanggar, sehingga bisa dikatakan juga masih adanya keadilan seperti maksud dari tujuan akhir hukum. Pada prakteknya, masih banyak pengusaha yang mengabaikan ketentuan yang ada dan pada akhirnya terjadi sengketa dan berakhir di pengadilan.

Salah satu contoh kasus tersebut adanya tuntutan mantan pekerja PT. Dunkindo Lestari (Dunkin Donut) akibat di phk tanpa keterangan jelas yang menuntut perusahaan untuk membayar upah untuk periode tahun 2020-2021, tetapi sampai pertengahan tahun 2022 yang dibayarkan hanya total upah, sedangkan total denda yang harus dibayarkan

oleh perusahaan tidak dibayarkan. Selain itu, mantan pekerja juga menuntut untuk diperkerjakan lagi karena status mereka sebelum di phk adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁷

Peristiwa yang telah disebutkan diatas sering kali terjadi di sebagian besar perusahaan, dimana majelis hakim menolak sangkaan terkait pengenaan denda penundaan pembayaran upah yang merujuk pada pasal 53 PP Pengupahan, selanjutnya diubah menjadi Pasal 59 ayat 1 PP No. 36 Tahun 2021 yang juga mengatur tentang pengenaan denda atas penundaan pembayaran upah pekerja/buruh hanya bisa dilakukan jika sudah diatur secara jelas di dalam perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Terkait dengan penjelasan diatas, perlu ditemukan sebuah konstruksi hukum terkait masalah penundaan pembayaran upah pekerja/buruh karena termasuk kompleks yang ditinjau dari faktor penyebab adanya penundaan pembayaran upah, tetapi bisa jadi menjadi alasan lain melalui sebuah kajian hukum oleh hakim, ataupun bisa juga dianalisis dari sebuah tafsiran terkait arti penundaan pembayaran upah yang juga dimungkinkan akan terjadi perbedaan antara yang dijelaskan sebelumnya dalam sebuah perundang-undangan dengan arti dari pengertian yang dilakukan oleh hakim atas dasar apa yang terjadi sebenarnya terkait pembayaran upah pekerja/buruh di suatu perusahaan.⁸

⁷ Ade Miranti Karunia, "Gerakan Dunkin Donuts Berlanjut, Tuntut 35Karyawan Dipekerjakan Kembali," 2022, <https://money.kompas.com/read/2022/05/24/150143226/gerakan>-di akses pada 17 Agustus 2022 pukul. 18.00 WIB

⁸ Oki Wahyu Budijanto, *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM*, *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* , Vol. 17, No. 3, September 2017, 2017, h. 396.

Dari penjelasan diatas tersebut, bisa dikatakan terjadi sebuah kontruksi hukum yang akan tetap berdiri demi mencari makna keadilan sebagai sebuah tujuan akhir dari adanya hukum. Rasa keadilan bisa diwujudkan melalui adanya perlindungan hukum untuk pekerja/buruh terkait penundaan pembayaran upah. Terjadinya pelanggaran tersebut bisa menyebabkan kerugian bagi pekerja yang nantinya kebutuhan hidup akan terhambat untuk dipenuhi. Selain itu, keluarga pekerja tersebut sangat menggantungkan hidup pada pekerja yang bekerja di suatu perusahaan akan berbagai kebutuhan hidup.

Setelah penjabaran diatas, bisa dikatakan masalah utama dalam dunia bisnis saat ini tidak adanya itikad baik pengusaha untuk membayarkan upah kepada pekerja, sehingga posisi pekerja menjadi lemah dan tidak bisa berbuat apa-apa padahal sudah jelas diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021. Maka dari itu, penulis mengangkat judul penelitian ini adalah *“ANALISIS YURIDIS PEMBERIAN DENDA KEPADA PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMBAYAR UPAH PEKERJA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah, maka peneliti membuat sebuah rumusan masalah untuk menjelaskan latar belakang masalah tersebut secara lebih mendalam:

1. Bagaimana peraturan hukum yang mengatur pengenaan denda hak pekerja/buruh?
2. Bagaimana bentuk hukum terkait pengenaan denda hak pekerja/buruh?

3. Bagaimana seharusnya pengaturan denda hakpekerja/buruh di masa yang akan datang?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini adalah

- a. Memberikan analisis dan penjelasan terkait sejauh mana aturan pengenaan denda hak pekerja/buruh.
- b. Memberikan analisis dan penjelasan terkait bentuk hukum terkait pengenaan denda hak pekerja/buruh.
- c. Memberikan analisis dan penjelasan terkait penerapan denda hak pekerja/buruh terhadap kasus hak pekerja/buruh

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru untuk penulis bagaimana menggunakan sebuah teori untuk menjelaskan suatu masalah dan juga sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjalani pendidikan di Sekolah Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Nasional Jakarta,
 - 2) Penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk pengembangan ilmu hukum terkait hukum ketenagakerjaan dan memberikan pengetahuan baru secara teoritis untuk

penanganan masalah ketenagakerjaan di instansi terkait,

- 3) Penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi baru untuk peneliti selanjutnya yang berminat mengembangkan ilmu hukum di bidang ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Menjadi sebuah sumber untuk instansi terkait agar bisa mengatur hubungan ketenagakerjaan,
- 2) Sebagai salah satu referensi untuk mengatur cara penerapan perlindungan hukum hak pekerja di perusahaan,
- 3) Sebagai pedoman antar pekerja dengan pengusaha ketika akan menyetujui perjanjian kerja

D. Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual

1) Kerangka Teori

Suatu penelitian perlu dilengkapi dengan adanya sebuah kerangka teoritis, teori digunakan sebagai alat untuk menjabarkan dan menjelaskan suatu masalah secara mendalam untuk proses tertentu. Kerangka teori menjadi alat bantu penulisan ketika menentukan suatu tujuan dan arah penelitian, serta dijadikan dasar penelitian agar setiap langkah yang dilakukan selanjutnya menjadi jelas dan konsisten.⁹

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 3 teori yang akan digunakan antara lain:

a) Teori Perlindungan Hukum

⁹ Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1990, h. 65.

Teori ini diciptakan karena adanya ketentuan hukum dan berbagai peraturan hukum yang berasal dari masyarakat dan menjadi sebuah kesepakatan masyarakat, serta sebagai alat pengatur suatu hubungan antara anggota masyarakat dan antara seseorang dengan pemerintah sebagai wakil masyarakat di pemerintahan.

Penerapan perlindungan hukum untuk rakyat sebagai sebuah tindakan yang bersifat preventif dan represif.¹⁰ Jika ditelaah terkait hukum preventif, subyek hukum harus mempunyai kesempatan untuk dapat mengajukan keberatan dan pendapatnya, sebelum pada akhirnya pemerintah yang akan menentukan keputusan akhir. Aturan tersebut telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang isinya terkait berbagai rambu dan berbagai batasan ketikamelakukan sesuatu.

Bentuk perlindungan tersebut dilaksanakan oleh pemerintah sebagai alat pencegahan terhadap suatu pelanggaran sebelum terjadi. Akibat dari sifat preventif dari perlindungan hukum, maka penekanan dalam hal pencegahan pemerintah dianggap lebih mempunyai wewenang ketika bertindak, sehingga pada akhirnya akan bersikap hati-hati dalam penerapan sifat preventif tersebut. Sampai saat ini belum ada aturan khusus yang mengatur lebih mendalam terkait perlindungan hukum yang sifatnya preventif di Indonesia.

¹⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987, h. 2.

Lain hal perlindungan hukum yang sifatnya represif, subyek hukum tidak mempunyai kesempatan terkait pengajuan suatu keberatan karena sudah dilakukan secara langsung oleh adanya suatu peradilan administrasi dan pengadilan umum. Bentuk lain dari penerapan perlindungan hukum yang sifatnya represif dapat berupa sanksi, seperti penjara, denda dan hukum tambahan lainnya.

Bentuk perlindungan hukum ini diperlukan sebagai alat penyelesaian terhadap suatu pelanggaran yang sudah terjadi dengan melihat pada konsep teori perlindungan hukum yang berpusat pada adanya sebuah pengakuan dan perlindungan terkait berbagai hak manusia dan akan adanya arahan terkait berbagai pembatasan masyarakat dan pemerintah. Penerapan hukum.

Indonesia lebih jelas tentunya karena telah diatur pada pembukaan UUD yang mempunyai tujuan negara antara lain mengatur berbagai hak warga negara, sebagai contoh hak mendapatkan perlindungan hukum.

b) Teori Keadilan

Hukum mempunyai kedekatan dengan keadilan, sehingga banyak yang menganggap hukum harus menjadi satu kesatuan dengan keadilan supaya makna aslinya sebagai kesatuan hukum, karena sesungguhnya tujuan utama hukum adalah tercapainya rasa keadilan di tengah masyarakat. Setiap adanya praktek hukum pasti selalu mengarah pada sebuah tuntutan akan keadilan, maka hukum tanpa keadilan akan menjadi sia-sia dan hukum tidak lagi dianggap

penting di tengah kehidupan masyarakat, hukum bersifat objektif berlakubagisemua orang, sedangkan keadilan bersifat subjektif.¹¹

Tujuan akhir hukum adalah keadilan. Oleh karena itu, berbagai upaya dilakukan, agar segala usaha yang terkait dengan hukum mutlak harus dapat bermuara pada sebuah sistem hukum yang dianggap relevan dengan prinsip keadilan. Hukum harus selalu berdekatan dengan keadilan, hukum adalah undang-undang yang menerapkan prinsip adil, jika suatu hukum bersifat nyata, yakni mempunyai pertentangan dengan berbagai prinsip keadilan, makahukum itu tidak lagi dikatakan normatif lagi. Suatu undang-undang hanya bisa dikatakan produk hukum jika sesuai dengan prinsip keadilan. Maka dari itu, adil adalah unsur hukum dari semua hal yang berkaitan dengan pengertian tentang hukum.¹²

Keadilan di Indonesia masih dikatakan belum sempurna, negara dianggap belum mampu memberikan jaminan akan pentingnya pembuatan peraturan perundang-undangan yang harus ada unsur keadilan, serta penegakan hukum yang tetap berpedoman pada keadilan. Makna keadilan seakan-akan tersingkir oleh adanya penegakan hukum, karena konsep hukum yang mengedepankan sifat adil dan demokratis belum menjadi sebuah kenyataan akan hal pemberian suatu jaminan bahwa hukum mempunyai kemampuan

¹¹ Lili Rasjidi, *Pengantar Filsafat Hukum*, Bandung: Mondar Maju, 2007, h. 125

¹² Abdul Ghofur Anshori, *Filsafat Hukum*, Yogyakarta: Gadjah MadaUniversity Press, 2016, h53.

untuk memberi jalan keluar yang adil bagi masyarakat.¹³ Beberapa

Pengertian keadilan seperti di bawah ini:

1) Aristoteles: *“justice is a political virtue, by the rules of it, the state is regulated and these rules the criterion of what is right.”*

2) Justinianus: *“the virtue which results in each person receiving his due.”*

3) Oliver Wendell Holmes: *“of relative justice law may know something of expediency it know much; with absolute justice it does not concern itself.”*

Aristoteles menyatakan bahwa keadilan itu ada jika hukum memberi kesempatan yang sama antara individu dalam mengembangkan kapasitasnya di masyarakat. Undang-undang hanya dapat ditetapkan jika ada hubungannya dengan kebenaran. Sangat penting bagi sudut pandangnya adalah pendapat bahwa keadilan mesti dipahami dalam pengertian kesamaan. Namun Aristoteles membuat perbedaan penting antara kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numerik menyamakan setiap manusia sebagai satu unit. Inilah yang sekarang biasa dipahami tentang kesamaan dan yang dimaksudkan ketika disebutkan bahwa status semua individu adalah sama di depan hukum. Kesamaan proporsional memberikan setiap orang akan haknya sesuai dengan

¹³ Sukarno Aburaera, dkk, *Filsafat Hukum Teori dan Praktik*, Jakarta: Prenada media Group, 2018, h. 180.

kemampuannya, prestasinya dan sebagainya.¹⁴

Lebih lanjut, Aristoteles membedakan keadilan menjadi dua jenis yaitu keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan yang pertama berlaku pada hukum publik, keadilan yang kedua dalam hukum perdata. Keadilan distributif dan korektif sama-sama rentan terhadap masalah kesamaan dan hanya bisa dipahami dalam kerangkanya.¹⁵

Dalam wilayah keadilan distributif, hal yang penting adalah bahwa imbalan yang sama-rata diberikan kepada setiap orang. Pada keadilan yang kedua, yang menjadi persoalan ialah bahwa ketidaksetaraan yang disebabkan stratifikasi status sosial misalnya, pelanggaran kesepakatan, dikoreksi dan dihilangkan.

Keadilan distributif berfokus pada distribusi, honor, kekayaan dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan oleh pekerja. Dengan mengenyampingkan pembuktian matematis, jelaslah bahwa apa yang dipikirkan oleh Aristoteles adalah pembagian kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku di kalangan masyarakat. Pembagian yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai hasil kinerja, yakni nilai dari tanggung jawab kewajibannya, yakni nilainya oleh majikan yang memberi upah. Selanjutnya, keadilan korektif berfokus pada membenaran sesuatu yang dianggap salah. Jika suatu perjanjian dilanggar,

¹⁴ Sapri Abdullah, *Dari Keadilan Normatif Menuju Keadilan Substantif*, Makassar: Refleksi, 2008, h. 32-33.

¹⁵ *Ibid*, hlm 24-25

dmaka keadilan korektif berupaya memberikan ganti rugi yang memadai bagi pihak yang dirugikan jika suatu kejahatan telah dilakukan, maka hukuman yang sepatasnya perludiberikan kepada si pelaku.¹⁶

Pembagian yang dilakukan oleh Aristoteles antara keadilan korektif menjadi sengaja dan tak sengaja terkait dengan klasifikasi modern tentang kesepakatan dan pelanggaran. Ketidakadilan akan mengakibatkan terganggunya kesetaraan yang sudah mapan dan telah terbentuk. Keadilan korektif bertugas membangun kembali kesetaraan. Hukum hanya meninjau pada perbedaan yang diciptakan oleh pelanggaran, dan memperlakukan manusia sebagai makhluk yang setara dari asal usulnya, dimana yang satu menciptakan kerugian dan yang lain menderita kerugian. Atau seseorang berbuat dan orang lain menerima akibat dari perbuatan orang itu. Nyatalah bahwa keadilan korektif merupakan wilayah peradilan yang tepat, sedangkan keadilan distributif merupakan bidangnya pemerintah.¹⁷

Dalam membangun argumennya, Aristoteles menekankan perlunya dilakukan pembedaan antara vonis yang mendasarkan keadilan pada sifat kasus dan yang didasarkan pada watak manusia yang umum dan lazim, dengan vonis yang berlandaskan pandangan tertentu dari komunitas hukum tertentu. Pembedaan ini jangan dicampuradukkan dengan pembedaan antara hukum positif yang

¹⁶ *Ibid*, hlm. 25.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 25.

ditetapkan dalam undang-undang dan hukum ada, karena berdasarkan perbedaan Aristoteles, dua penilaian yang terakhir itu dapat menjadi sumber pertimbangan yang hanya mengacu pada komunitas tertentu, sedangkan keputusan serupa yang lain, kendati diwujudkan dalam bentuk perundang-undangan, tetap merupakan hukum alam jika bisa didapatkan dari fitrah umum manusia.¹⁸

c) **Teori Upah**

Teori ini digunakan untuk menetapkan suatu pembayaran upah di suatu perusahaan yang antara lain adalah¹⁹

1) **Teori Upah Normal**

Teori ini menjelaskan upah bisa ditetapkan dengan adanya pedoman pada berbagai biaya yang diperlukan untuk membiayai segala keperluan hidup pekerja. Maka teori ini menegaskan kepada pekerja tentang adanya sejumlah uang yang bisa diterima sebagai upah dalam batas wajar, dikarenakan kemampuan pengusaha dalam menjalankan usahanya.

2) **Teori Undang-Undang Upah Besi**

Teori ini menjelaskan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja, bersumber pada teori upah normal yang telah disebutkan sebelumnya terkesan berpihak pada pengusaha. Hal

¹⁸ Sakka Pati, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Ditinjau Dari Perspektif Keadilan", *Disertasi Doktor Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin*, Makassar, 2015, h 434.

¹⁹ Hetty Panggabean, *Perlindungan Hukum Praktik Klinik Kebidanan*, Yogyakarta: Budi Utama, 2018, h. 67.

ini disebabkan, jika teori itu yang digunakan bisa saja kemampuan para pengusaha dalam menggunakan tenaga pekerja untuk bisnisnya, tanpa perlu berpikir betapa sulitnya pekerja melaksanakan tugasnya. Maka dari itu, harus ditolak.

3) Teori Dana Upah

Teori ini menjelaskan tentang pekerja tidak perlu melakukan pertentangan seperti yang dijelaskan oleh teori undang-undang upah besi karena jumlah upah yang diterimanya sebenarnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang berada di masyarakat. Jika jumlahnya besar, maka akan berpengaruh juga pada upah yang diterima pekerja. Sebaliknya, kalau jumlahnya berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja akan berkurang.

4) Teori Upah Etika

Teori ini yang menjadi masalah bukan karena berapa besarnya upah yang diterima pekerja, tetapi sampai seberapa jauh upah tersebut mampu membiayai segala kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Maka dari itu, teori ini menganjurkan bahwa sebagai penunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya perlu disediakan dana khusus oleh pengusaha atau negara.

2) Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah kerangka yang fungsinya menggambarkan hubungan konsep khusus terhadap suatu objek yang akan diteliti. Hal ini digunakan agar tidak menggunakan perbedaan pengertian terkait istilah yang akan digunakan. Kerangka konseptual adalah sebuah gambaran darisuatu penelitian yang berisi fakta.


Oleh karena itu, supaya tidak terjadi adanya perbedaan pengertian terkait istilah yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka harus dilihat adanya pengertian beberapa konsep terkait penelitian agar secara operasional diperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan makna variabel yang ditetapkan dalam topik yang akan diteliti, yaitu:

- a) Kata perlindungan berasal dari kata dasar lindung yang mempunyai arti mencegah dan mempertahankan, sedangkan perlindungan maksudnya adalah pemeliharaan dan penjagaan,²⁰ Perlindungan hukum adalah upaya mengayomi hak asasi manusia (HAM) yang sering kali dirasa merugikan bagi orang lain dan bentuk perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar bisa mendapatkan hak-haknya yang telah dijamin oleh hukum.²¹
- b) Tenaga Kerja. Menurut Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa, “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi

²⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Cetakan ke-10*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999, h. 595

²¹ Satjipto Raharjo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bogor: Ghalia Indonesia, h.54.

kebutuhan hidup sendiri maupun masyarakat”. Dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan menjadikan pekerja sebagai “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”, dengan kata lain telah diatur dalam pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan.²²

- 
- c) Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum yang memberi kerja kepada pekerja dengan imbalan berupa upah atau bentuk lain.²³
 - d) Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang isinya mengatur segala hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan²⁴
 - e) Hubungan Industrial adalah sebuah sistem hubungan yang berbentuk dari adanya pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan UUD 1945.²⁵
 - f) Pemutusan Hubungan Kerja adalah bentuk akhir dari adanya hubungan kerja yang disebabkan oleh banyak faktor antara pengusaha dan pekerja.²⁶
 - g) Upah adalah hak pekerja yang diberikan setelah melaksanakan

²² *Ibid*, h. 30.

²³ Indonesia. *Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Pasal 1 angka 4.

²⁴ *Ibid*, Pasal 1 angka 2.

²⁵ *Ibid*, Pasal 1 angka 15

²⁶ *Ibid*, Pasal 1 angka 16.

kewajiban, baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk lain, sebagai tanda terima kasih dari pengusaha yang ditetapkan sesuai dengan perjanjian kerja.²⁷

- h) Kesejahteraan pekerja adalah suatu cara pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang sifatnya jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat membuat produktivitas meningkat dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.²⁸

- i) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengenaan Denda merupakan turunan hukum dari UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengenaan denda bagi pengusaha yang menunda pembayaran upah pekerja yang tidak bekerja akibat pemutusan hubungan kerja sudah mulai gencar dilakukan, namun pelaksanaan di lapangan masih jauh dari yang telah diatur dalam Undang-Undang.

E. Metode Penelitian

Suatu penelitian ketika diteliti akan menggunakan sebuah metode untuk menjawab sebuah pertanyaan. Penelitian adalah sebuah cara penting yang digunakan pada ilmu pengetahuan maupun teknologi. Tujuan lainnya sebagai cara membedah sebuah kebenaran agar sistematis, metodologis, mendalam dan konsisten. Adanya proses penelitian tersebut nantinya akan menjadi sebuah

²⁷ *Ibid*, Pasal 1 angka 25.

²⁸ *Ibid*, Pasal 1 angka 31.

analisis dan fondasi awal terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.²⁹

1. Sifat dan Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif dan sifatnya deskriptif. Penelitian normatif adalah penelitian yang sumber datanya diperoleh dari perpustakaan. Sifatnya deskriptif karena membahas data yang diperoleh secara lebih mendalam agar tercipta hasil kesimpulan yang konsisten.³⁰

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Yuridis digunakan dalam penelitian ini karena data yang dianalisis mempunyai kaitan satu sama lain, yaitu data hukum yang membahas tentang norma dan nilai yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

3. Bahan Hukum

Dikenal sebagai dokumen yang isinya adanya berbagai peraturan perundang-undangan, doktrin dan penjelasan dari kamus dan ensiklopedia hukum. Bahan hukum berdasarkan kekuatan mengikatnya terdiri dari tiga kategori, antara lain:

a. Bahan hukum primer, bahan yang berhubungan langsung dengan objek penelitian yaitu:

- Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen
- Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 12 Tentang Cipta Kerja

²⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, h. 1.

³⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, cet.3, 2015, h. 10.

- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Pasal 59 ayat (1) tentang Pengenaan Denda Hak Karyawan.
- b. Bahan hukum sekunder, bahan yang didapatkan dari berbagai buku hukum, literatur hukum dan sebagainya yang sesuai dengan penelitian ini.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan ini didapatkan dari kamus hukum dan ensiklopedia hukum yang berkaitan dengan topik yang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian kepustakaan, data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengidentifikasi berbagai masalah yang berkaitan dengan penelitian ini, kemudian dilakukan pengumpulan data sekunder yang berasal dari peraturan perundang-undangan, literatur hukum dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Hal ini bertujuan supaya mendapatkan penggunaan teori yang relevan sesuai dengan topik yang diteliti.

5. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Cara yang digunakan dalam mengolah data dan menganalisis bahan hukum adalah mengkaji berbagai kaidah hukum yang kemudian dijelaskan dengan menggunakan berbagai pasal yang sesuai dengan jenis-jenis pengertian akansistem hukum. Terkait dengan berbagai bahan hukum primer, hukum sekunder dan hukum tersier yang telah didapatkan kemudian dicocokkan kembali apakah relevan atau tidak dengan penelitian ini. Langkah selanjutnya diolah secara kualitatif kemudian

dibuat kesimpulan dengan metode umum-khusus yang pada akhirnya rumusan masalah dalam penelitian ini bisa terjawab.

F. Keaslian Penelitian

Setelah penelusuran secara studi pustaka, terutama di lingkungan Universitas Nasional Jakarta, penelitian tentang ***“ANALISIS YURIDIS PEMBERIAN DENDA KEPADA PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMBAYAR UPAH PEKERJA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN”*** belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, namun adabeberapa penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian ini, antara lain:

1. Oktavia Eko Anggraini, Aris Prio Agus Santoso, Erna Chotidjah Suhatmi dan Umi Hanifa, mahasiswa Bisnis dan Hukum Universitas Duta Bangsa, Surakarta, Jawa Tengah, 2021, dengan judul “Analisis Yuridis Pengupahan Tenaga Kesehatan Kontrak Di Rumah Sakit”, dengan rumusan masalah: Bagaimana pengupahan tenaga kesehatan kontrak serta pertanggungjawaban hukum yang diberikan terhadap tenaga kesehatan kontrak sebagai pemberi jasa layanan kesehatan?
2. Diah Puji Lestari, mahasiswa Universitas Negeri Semarang, Jawa Tengah, 2021, dengan judul “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja”, dengan rumusan masalah: Bagaimana pengaturan pemberian kompensasi bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia?

Kedua jurnal diatas membahas tentang tata cara pengupahan kepada pekerja yang berstatus kontrak, yang mana sama dengan yang penulis teliti. Akan tetapi ada hal yang membedakan antara penelitian penulis dengankedua jurnal diatas, antara lain: jurnal Oktavia Eko Anggraini dan kawan- kawan dengan judul “Analisis Yuridis Pengupahan Tenaga Kesehatan Kontrak Di Rumah Sakit” membahas tentang proses pengupahan tenaga kesehatan kontrak serta pertanggungjawaban hukum yang diberikan kepada tenaga kesehatan yang berstatus kontrak; jurnal Diah Puji Lestari, mahasiswa Universitas Negeri Semarang yang berjudul “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja” membahas tentang aturan pemberian kompensasi bagi PKWT Lain hal dengan yang penulis teliti membahas lebih mendalam tentang bentuk hukum terhadap denda hak pekerja yang tidak dibayarkan akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan salah satu bagian dari Bab I Pendahuluan yang isinya adalah susunan pembahasan yang ada di penelitian ini, antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teoritis dan Kerangka Konseptual, Metode Penelitian, Keaslian Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PENGATURAN PENGUPAHAN DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan umum tentang pengertian upah, tinjauan umum tentang hukum ketenagakerjaan yang mengatur tentang pengupahan, para pihak yang mengatur pengupahan, serta aturan hukum pengendalian denda hak pekerja.

BAB III HUBUNGAN HUKUM TERKAIT PENGENAAN DENDA HAK PEKERJA/BURUH BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN

Pada bab ini akan diberikan penjabaran dan penjelasan tentang kedudukan aturan hukum terkait pengenaan denda hak pekerja kepada pengusaha setelah adanya pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan Menteri No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

BAB IV ANALISIS HUKUM TENTANG BAGAIMANA PENGATURAN DENDA HAK PEKERJA/BURUH BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN.

Bab ini akan membahas dan menganalisa bagaimana pengaturan denda hak pekerja setelah adanya pemutusan hubungan kerja dan bentuk hukum lainnya terkait pengaturan denda hak pekerja berdasarkan Peraturan Menteri No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

BAB V PENUTUP Menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

