

Penundaan Upah Oleh PT. X Kota Bandung terhadap Pekerja karena Perusahaan dalam Kondisi Ekuitas Negatif Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Farraz Arsyela Denanti *, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*arsyeilafarraz@gmail.com, deddyeffendy60@yahoo.com

Abstract. Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation explains in Article 88 paragraph (1) that every worker/laborer has the right to a life that is worthy of humanity. However, in reality, the problem is PT. X delays the wages of his employees. As known PT. X is a State-Owned Enterprise (BUMN) engaged in telecommunications equipment in Bandung. In this study, of course, the aim is to find out the postponement of wages by PT X Kota Bandung against workers and also to find out the legal protection from the government regarding the unilateral delay in wages for workers at PT X Kota Bandung in connection with Government Regulation No. 36 of 2021 concerning Wages jo. Law No. 11 of 2020 Concerning Job Creation. The research method used is normative juridical, namely an approach based on the main legal basis by examining theories, concepts, legal principles and laws and regulations related to this research with descriptive analytical research specifications and interviews. Sources of primary and secondary legal data are based on statutory regulations and books relating to the protection of wage rights and to fulfill secondary data, interview sessions with related parties are carried out. The tertiary legal material in this study relates to delays in wages. The data analysis used is qualitative data analysis. Based on the results of this study it can be concluded that the delay in wages for workers carried out by PT. X Bandung City is not in accordance with the principle of remuneration in Government Regulation no. 36 of 2021 concerning Wages and Law no. 11 of 2020 Concerning Job Creation and Islamic Law.

Keywords: *Wages, Delays in Wages, Negative*

Abstrak. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Akan tetapi dalam kenyataannya, adapun yang menjadi permasalahan adalah PT. X menunda upah pekerjanya. Sebagaimana diketahui PT. X adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang peralatan telekomunikasi di Bandung. Dalam penelitian ini tentunya bertujuan untuk mengetahui penundaan upah yang dilakukan PT X Kota Bandung terhadap pekerja dan juga untuk mengetahui perlindungan hukum dari pemerintah mengenai penundaan upah pekerja secara sepihak di PT X Kota Bandung dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normative yaitu pendekatan yang dilakukan berdasarkan dasar hukum utama dengan metode menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis dan juga wawancara. Sumber data hukum primer dan sekunder berdasarkan peraturan perundang-undangan serta buku-buku yang berkaitan dengan perlindungan hak upah dan untuk memenuhi data sekunder maka dilakukan sesi wawancara terhadap pihak terkait. Bahan hukum tersier dalam penelitian ini berhubungan dengan penundaan upah. Dengan analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Penundaan upah terhadap pekerja yang dilakukan oleh PT. X Kota Bandung tidak sesuai dengan prinsip pengupahan pada Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maupun pada Hukum Islam.

Kata Kunci: *Upah, Penundaan Upah, Negatif*

A. Pendahuluan

Permasalahan terkait ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama disetiap negara di dunia khususnya di negara berkembang. Dalam membahas tenaga kerja, tidak dapat dipungkiri adanya pembahasan tentang upah. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjelaskan dalam Pasal 88 ayat (1) bahwa “setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Hal tersebut menjelaskan bahwa pekerja berhak mendapatkan hak yang seharusnya diterimanya. Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial di lingkup ketenagakerjaan bahkan ketika penanganan upah tidak profesional akan berpotensi terjadinya perselisihan dan memicu adanya demo massa.

Akan tetapi dalam kenyataannya, adapun yang menjadi permasalahan adalah PT. X menunda upah (gaji) karyawannya. Sebagaimana diketahui, PT. X adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang peralatan telekomunikasi di Bandung.

Latar belakang perusahaan menunda pembayaran gaji adalah akibat Cash Flow Operation (CFO) dan ekuitas perusahaan yang berada di posisi negatif. Kondisi tekanan keuangan yang cukup berat terjadi sejak lima tahun terakhir, terhitung sejak 2014 hingga 2019, saat laba ditahan pada neraca perusahaan sudah negatif. Oleh karena itu, PT X menunda pembayaran upah (gaji) para karyawannya sejak Mei 2019

Hal tersebut menunjukkan bahwa ada ketidaksesuaian sesuai dengan Pasal 88A ayat (3) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-undang No. 11 tahun 2020 dan pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yang menegaskan pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan dan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Artinya tidak dapat dibayarkan terlambat, ditangguhkan, jumlahnya tidak sesuai dengan kesepakatan, dan sebagainya. Dari latar belakang yang telah digambarkan diatas, peneliti tertarik untuk mendalami lebih lanjut dengan mengambil judul : “Penundaan Upah oleh Pt. X Kota Bandung terhadap Pekerja karena Perusahaan dalam Kondisi Ekuitas Negatif Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, dengan identifikasi masalah sebagai berikut,

1. Bagaimana Penundaan Pembayaran Upah Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja ditinjau dari Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang mengalami Penundaan Upah ditinjau dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

B. Metodologi Penelitian

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Spesifikasi penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis Dalam penelitian ini deksriptif analitis yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum positif yang menyangkut permasalahan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui cara penelitian kepustakaan (*Library Research*) melalui penelusuran bahan pustaka. Bahan pustaka tersebut meliputi bahan hukum Sumber data hukum primer dan sekunder berdasarkan peraturan perundang-undangan serta buku-buku yang berkaitan dengan perlindungan hak upah dan untuk memenuhi data sekunder maka dilakukan sesi wawancara terhadap pihak terkait. Selain itu dilakukan penelusuran landasan teoritis berupa pendapat-pendapat para ahli atau informasi dari pihak berwenang. Bahan-bahan yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif normatif yaitu dengan menggunakan penafsiran sistematik yaitu dengan menghubungkan ketentuan mengenai peraturan perundang-undangan yang lebih dari satu untuk kemudian disimpulkan menjadi suatu analisis yang sistematis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagaimana Penundaan Pembayaran Upah Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja ditinjau dari Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

Dalam menjalankan suatu hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha perlu adanya kepastian dan jaminan hukum, sehingga hal tersebut dapat menjadi jaminan atas terlaksananya hak dan kewajiban para pihak yang mana hal tersebut dapat tertuang dalam suatu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sebagai salah satu jembatan yang menghubungkan antara pekerja dan pemberi kerja.

Perjanjian kerja perlu menjamin terlaksananya hak dan kewajiban para pihak tanpa mengenyampingkan UU Ketenagakerjaan karena antara perjanjian kerja dan UU Ketenagakerjaan dengan ini memiliki suatu keterkaitan dan hubungan yang tidak terpisahkan, dengan berlakunya asas *Lex Specialis Derogat Lex Generalis*.

Perjanjian kerja yang merupakan jaminan atas terselenggaranya *lex specialis* UU Ketenagakerjaan yang bersifat publik, perlu menjamin terselenggaranya hubungan kerja yang baik yang menjamin kepentingan para pihak, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1601a KUHPerdara yang menyatakan bahwa perjanjian kerja merupakan persetujuan tenaga kerja untuk mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada Pihak lain dalam hal ini adalah pemberi kerja dengan upah dalam waktu tertentu.

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyebutkan bahwa 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.

Pengupahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) Pasal 88-90, yang direvisi melalui Omnibus Law atau UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ketentuan rinci mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai aturan turunan UU Cipta Kerja, yang sekaligus mencabut PP Nomor 78 Tahun 2015.

Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan yang meliputi:

1. upah minimum;
2. struktur dan skala upah;
3. upah kerja lembur;
4. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
5. bentuk dan cara pembayaran upah;
6. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
7. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Dalam perjanjian kerja yang mengikat dalam hubungan kerja antara PT X dengan para pekerja telah menuangkan hal-hal yang berkaitan dalam terlaksananya kesepakatan pengupahan. Kesepakatan terkait pengupahan yang terjadi antar pengusaha dan pekerja harus sesuai dengan ketentuan UU yang berlaku karena dalam UU sudah diatur sedemikian rupa agar terciptanya keadilan bagi pengusaha maupun pekerja.

Sebagaimana hak dan kewajiban yang ditimbulkan atas adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, undang-undang telah mengatur terkait hak-hak pekerja:

1. Waktu Kerja

Waktu kerja menurut aturan hukum yang berlaku sudah dijelaskan dalam Undang-

Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada Pasal 77 ayat (1) bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2): “7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu diperuntukkan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu diperuntukkan 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Hasil dari wawancara mengenai waktu kerja perusahaan adalah para pekerja melakukan pekerjaannya selama 8 (delapan) jam per hari dengan waktu istirahat selama 1 (satu) jam. Hari kerja dimulai dari hari senin hingga jum'at sehingga masuk kerja terhitung 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Serta mengikuti hari-hari libur nasional seperti perusahaan lainnya. Maka jika dihitung dalam satu minggu pekerja melakukan pekerjaan selama 40 jam.

2. Penghasilan yang Layak

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak dalam memenuhi penghidupannya. Dikatakan layak yaitu apabila kebutuhan hidup pekerja itu sendiri beserta keluarganya sudah terpenuhi. Seperti penjelasan dalam pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bahwa, “kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Berdasarkan hasil wawancara, aturan upah minimum telah memenuhi dan dilaksanakan oleh perusahaan dan berbeda besarnya untuk setiap band. Pengupahan PT. X sudah sesuai dengan pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja bahwa, “setiap pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

3. Bentuk dan Cara Pembayaran Upah

Sesuai Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dijelaskan dalam Pasal 54 ayat (2) bahwa, “upah pekerja/buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran upah.”

Serta penjelasan dalam pasal 57 ayat (2) bahwa, “dalam hal upah dibayarkan melalui bank, maka upah harus sudah dapat diuangkan oleh pekerja/buruh pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak.”

Terkait pembayaran upah inilah yang menjadi problematika dimana terjadinya penundaan yang dialami para pekerja di PT. X. Pembayaran upah yang ditunda oleh pihak pengusaha sejatinya semata-mata bukan tanpa alasan, perusahaan mengalami kondisi keuangan yang negatif. Proyek perusahaan mengalami mangkrak sehingga sangat berdampak terhadap Cash Inflow dan Hutang yang besar kepada suatu Lembaga keuangan yang pada akhirnya perusahaan membuat keputusan untuk menunda gaji karyawan.

Pandangan Hukum Islam Terhadap Penundaan Pembayaran Upah Pekerja di PT. X

Istilah upah-mengupah dalam hukum Islam dikenal dengan sebutan akad ijarah, yakni sewa menyewa jasa atau barang antara penyewa dengan pemberi sewa. Ijarah itu sendiri merupakan pemilikan jasa dari seorang ‘ajir (orang yang kontrak tenaganya) oleh seorang musta’jir (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari pihak musta’jir oleh seorang ‘ajir. Ijarah itu sendiri disertai kompensasi. Di mana akad tersebut adakalanya dengan menyebutkan jasa pekerjaan itu sendiri. Apabila transaksi tersebut menyebutkan jasa pekerjaan tertentu, maka yang disepakati itulah yang merupakan jasa yang harus dilaksanakan.

Dikategorikan sebagai ijarah dikarenakan berdasarkan hasil wawancara bahwa hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan merupakan akad yang dilakukan atas jasa karyawan dengan adanya upah dan waktu tertentu. Tidak hanya persoalannya upah-mengupah, namun juga persoalan bagaimana cara memahami dan menghargai sesama dan tolong-menolong. Hal ini diartikan sebagai bentuk kerjasama yang saling menguntungkan guna meningkatkan taraf kehidupan bersama, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja, maka dari itu pengupahan harus dilaksanakan secara adil dan layak bagi pekerja.

Di mana Islam menganjurkan bagi setiap pengusaha untuk segera membayar upah pekerjanya. Hal ini sebagaimana hadits Rasulullah SAW:

غَطُّوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Dari Ibnu Umar RA, Ia berkata “Rasulullah SAW bersabda: Berilah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR Ibnu Majah).

Hadits di atas menjelaskan tentang perintah disegerakannya pemberian upah kepada setiap pekerja. Di mana sistem pembayaran mengembangkan struktur pembayaran dan sistem yang layak, adil dan transparan. Pembayaran untuk kontribusi mengkaitkan imbalan dengan usaha, hasil, kecakapan dan keterampilan. Oleh karena itu, memang sepantasnya para pengusaha dalam mempekerjakan orang lain dalam menjalankan usahanya perlu untuk menyegerakan pemberian upahnya agar akad yang dilakukan benar-benar diridloi oleh Allah Taala.

Dalam islam pada dasarnya menunda upah boleh-boleh saja dilakukan oleh pengusaha selama para pekerjanya menyepakati dan rela dengan adanya penundaan tersebut. Hal ini dapat didasarkan pada kesepakatan keduanya, yang dalam Islam diperbolehkan melakukan kesepakatan tersebut selama tidak bertentangan dengan hukum Islam. Namun tentunya penundaan yang dilakukan oleh pengusaha tidaklah berturut-turut.

Dalam kasus yang terjadi di PT. X Kota Bandung ini tentunya bertentangan dengan prinsip pengupahan dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tentang Pengupahan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Dimana Perusahaan tidak memenuhi kesepakatan pemberian upah sesuai waktu yang diperjanjikan.

Hal ini menunjukkan bahwa selain bertentangan dengan Hukum Islam, penundaan pembayaran yang dilakukan oleh PT. X juga bertentangan dengan akad yang telah disepakati sebelumnya antara pekerja dan pengusaha. Pembayaran upah yang ditunda oleh pihak pengusaha sejatinya bukan tanpa alasan, kondisi keuangan perusahaan yang sudah negatif menjadi alasan tertundanya pembayaran upah bagi para pekerja.

Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang mengalami Penundaan Upah dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan jo. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

Perlindungan hukum menurut pendapat Sajipto Raharjo merupakan “kepentingan seseorang dimana hukum itu melindungi dengan cara menempatkan suatu kekuasaan yang dilakukan secara terukur untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.”

Hukum berfungsi sebagai pengatur dan pelindung kepentingan manusia, hukum harus dilakukan seadil-adilnya supaya kepentingan manusia dapat terlindungi. Akan adanya pelanggaran hukum jika terjadi subyek hukum tertentu tidak menjelaskan kewajiban yang harus dijalankan atau karena melanggar hak-hak subyek hukum lain.

Menurut pakar hukum perburuhan Imam Soepomo memberikan batasan tentang suatu hubungan kerja adalah: “Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh”.

Hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan yang harus dikerjakan selama pekerja/buruh bekerja, mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, dan adanya suatu perintah dari pemberi kerja/pengusaha. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian tertulis maupun lisan.

Adanya perjanjian kerja maka secara tidak langsung muncul suatu ikatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga adanya ikatan perjanjian kerja inilah yang akan menimbulkan hubungan kerja. Syarat sahnya perjanjian kerja terdapat di dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “yang mana apabila perjanjian tersebut dibuat dengan bertentangan dengan syarat tersebut diatas maka perjanjian

tersebut dapat dibatalkan dan batal demi hukum”.

Penangguhan pembayaran upah sebelumnya dikenal dalam pasal 90 ayat (2) UU 13/2003, upah yang dimaksud adalah upah minimum. Namun melalui UU 11/2020, pasal ini telah dihapus, sehingga pengaturan mengenai penangguhan pembayaran upah minimum sudah tidak berlaku lagi.

Ketentuan selanjutnya yakni dalam pasal 88A ayat (6) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 menyebut pelanggaran upah berupa penangguhan pembayaran dapat dijatuhi denda. Selain denda pasal 185 ayat (1) dan (2) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 memberi sanksi pidana bagi pengusaha yang terlambat membayar upah.

Pasal 81 Angka 25 UU Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 88A ayat (6) UU Ketenagakerjaan mengatur denda bagi pengusaha yang terlambat membayar upah sebagai berikut: “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.”

Persentase yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. mulai hari ke-4 hingga hari ke-8 terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda 5% dari upah yang seharusnya dibayar untuk setiap hari keterlambatan;
2. setelah hari ke-8 apabila belum dibayarkan dikenakan dengan pada huruf a di atas ditambah 1% untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 bulan tidak boleh melebihi 50% dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan
3. Apabila setelah 1 bulan masih belum dibayar, dikenakan denda pada huruf a dan b di atas, ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

Kewajiban pengusaha untuk membayar sesuai upah minimum tidak dapat ditangguhkan dikarenakan ketentuan Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai penangguhan pembayaran upah minimum telah dihapus.

Menurut pendapat salah satu ulama' bernama al-Munawi menyatakan bahwa: “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Adapun yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.”

Bahkan Allah SWT memberi ancaman yang sangat mengerikan bagi pengusaha yang menunda-nunda upah pekerjanya. Sebagaimana Rasulullah SAW. bersabda dalam haditsnya diriwayatkan oleh Imam Bukhori dari Abu Hurairah, Beliau bersabda: Allah SWT. berfirman:

“Tiga jenis (manusia) yang Aku akan menjadi musuhnya kelak di hari kiamat, yaitu seseorang yang memberi dengan nama-Ku kemudian berkhianat, seseorang yang menjual orang yang merdeka yang kemudian memakan uangnya, dan seseorang yang mempekerjakan pekerja dan telah diselesaikan pekerjaannya tetapi ia tidak memberikan upahnya”. (H. R. Bukhori).

Dari penjelasan hadits di atas dapat dikatakan bahwa orang yang tidak memberikan upah pekerjanya setelah menyelesaikan pekerjaannya akan menjadi musuh Allah kelak di neraka. Oleh karena itu hal ini merupakan sesuatu yang tidak seharusnya dilakukan oleh seorang pengusaha, di mana perbuatan yang demikian adalah suatu kezaliman yang akan diberikan balasan yang sangat dahsyat oleh Allah SWT. Karena sesungguhnya upah merupakan kewajiban yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerjanya, yang hukumnya sama dengan hutang.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik benang merah bahwa penangguhan upah yang dilakukan oleh PT. X kepada para pekerjanya tidak sesuai dengan prinsip pengupahan. Oleh karena itu, PT X seharusnya bertindak secara adil, Omnibus law memang diperlukan untuk pertumbuhan ekonomi dan perluasan pembukaan lapangan kerja namun perlindungan dan peningkatan kesejahteraan terhadap pekerja/buruh bukan menjadi fokus utama dari Undang-undang Omnibus Law Cipta Kerja.

Campur tangan pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja justru menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan, dalam kaitannya dengan hubungan industrial, pemerintah berperan sebagai perlindungan pekerja/buruh, antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan

perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan menteri, pemerintah juga berperan sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha untuk mencari penyelesaian masalah antara kedua belah pihak sehingga mendapatkan hak-hak sebagaimana yang sudah diatur dalam undang-undang.

D. Kesimpulan

Pada bagian akhir penjelasan dari uraian bab sebelumnya, maka pada bab ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Penundaan upah terhadap pekerja yang dilakukan oleh PT. X Kota Bandung tidak sesuai dengan prinsip pengupahan pada Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja maupun pada Hukum Islam dimana PT. X Kota Bandung tidak memenuhi pemberian upah sesuai waktu yang diperjanjikan. Pembayaran upah yang ditunda oleh pihak pengusaha sejatinya bukan tanpa alasan melainkan kondisi keuangan perusahaan yang sudah negatif menjadi alasan tertundanya pembayaran upah bagi para pekerja.
2. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan terhadap tenaga kerja agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. hukum harus dilakukan seadil-adilnya supaya kepentingan manusia dapat terlindungi. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini merupakan bentuk perlindungan pemerintah terhadap pekerja/buruh agar dapat bekerja secara optimal dan maksimal.
3. Pihak Perusahaan hendaknya lebih mempertimbangkan kembali terkait pemenuhan hak pekerja khususnya dalam hal terkait penundaan upah yang telah dilakukan. Sehingga dapat terciptanya keadilan dalam pemenuhan hak dan kewajiban para pihak pada suatu hubungan kerja.
4. Pihak pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan seharusnya juga dapat lebih mengawasi terkait perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap pekerja.

Daftar Pustaka

- [1] Abu Abdillah Muhammad bin Ismail al-Bukhori, Shohih Bukhori 2, dalam Ensiklopedia 2 Shahih Bukhori 2, ed. Subhan Abdullah, et. Al, (Jakarta: Almahira, 2012)
- [2] Eko Wahyudi dkk, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016)
- [3] Fuad Riyadi, "Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam,
- [4] Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, dalam Ensiklopedia Hadits 4 Sunan Ibnu Majah, ed. Muhammad Ghazali, et. Al. (Jakarta: Almahira, 2013)
- [5] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia
- [6] Yuristiawan, Ravy, Muliya, Liya Sukma (2022). Akibat Hukum Wanprestasi Pre-Order oleh Perusahaan Sepeda Ditinjau dari Buku III KUHPerdara. Jurnal Riset Ilmu Hukum 2(2). 113 – 120
- [7] Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001
Taqyuddin An Nabhani, Membangun Sistem Alternatif Islam (Surabaya: Risalah Gusti, 2009)