



Implementasi Perlindungan Upah Terhadap Sengketa Wanprestasi Pekerja Bangunan di Indonesia

Implementation Of Wage Protection Against Building Workers Default Disputes In Indonesia

¹⁾Pradya Muharam Andika, ²⁾Putu Ayu Veguita Putri Ningsih, ³⁾Muhammad Arvin
Wicaksono

^{1,2,3}Universitas Pancasila

*Email: ¹⁾3020210324@univpencasila.ac.id, ²⁾3020210152@univpencasila.ac.id,

³⁾3020210011@univpencasila.ac.id

*Correspondence: 3020210011@univpencasila.ac.id

DOI:

10.36418/comserva.v2i1.210

Histori Artikel:

Diajukan: 03-05-2022

Diterima: 05-05-2022

Diterbitkan: 25-05-2022

ABSTRAK

Permasalahan terhadap para pekerja/buruh masih kerap terjadi diberbagai sektor di Indonesia, dari segala sektor yang ada, sektor konstruksi menjadi salah satu penyerap tenaga kerja terbanyak yang menjadi kekhawatiran atas para pekerja/buruh apakah hak dan kewajiban telah dilaksanakan dan dipenuhinya hal tersebut. Dari banyaknya permasalahan di sektor konstruksi ini terdapat masalah yang bisa dikatakan inti dari kehidupan daripada pekerja itu sendiri, yaitu upah. Mengapa upah menjadi suatu permasalahan yang tentu sudah lampau tetapi masih terjadi hingga saat ini. Dikarenakan upah adalah hak yang harus didapat oleh seorang pekerja lebih khususnya pekerja bangunan, kekayaan ekonomi dari seorang pekerja bangunan itu juga tergantung dari seberapa hebat lulusan atau keahlian dan dari proyek sebesar apa. Dari banyaknya kasus yang terjadi, terdapat pekerja bangunan yang memang hanya mengandalkan satu proyek saja untuk keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Dalam hal ini terdapat perlindungan hukum mengenai hal tersebut dan dilihat dari aspek keperdataan. Dari dasarnya perjanjian hingga mekanisme pengadilan terhadap kasus atau sengketa hak tersebut.

Kata kunci: *pekerja bangunan; upah; hak*

ABSTRACT

Problems with workers/laborers still often occur in various sectors in Indonesia, from all existing sectors, the construction sector is one of the largest absorbers of labor which is a concern for workers/laborers whether their rights and obligations have been implemented and fulfilled. Of the many problems in the construction sector, there is a problem that can be said to be at the core of life rather than the workers themselves, namely wages. Why wages have become a problem that is certainly a thing of the past but is still happening today. Because wages are a right that must be obtained by a worker, especially construction workers, the economic wealth of a construction worker also depends on how great the graduates or skills are and the size of the project. Of the many cases that occurred, there were construction workers who really only relied on one project for the survival of the workers and their families. In this case there is legal protection regarding this matter and is seen from the civil aspect. From the basic agreement to the court mechanism for cases or disputes over these rights.

Keywords: *construction workers; wages; right*

PENDAHULUAN

Indonesia telah lebih dari 76 tahun berdiri. Pembangunan dari halnya masa ke masa telah direalisasikan untuk perkembangan sosial, ekonomi, politik, bahkan sejarah di Indonesia. Dari berkembangnya masyarakat di tahun 2020 di Indonesia yang diperkirakan telah menyentuh angka sekitar 273,5 juta penduduk. Pembangunan dalam Negeri yang dibangun oleh pihak pemerintah maupun dari pihak swasta harus mengikuti alur perkembangan masyarakat. Dalam aspek pembangunan kita tidak boleh melupakan aspek yang kecil tetapi sangat berpengaruh dalam berkembangnya pembangunan untuk masyarakat maupun negara, yaitu pekerja bangunan.

Pekerja bangunan termasuk ke dalam tenaga kerja. Karena dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” (Nomor, 13 C.E.). Pekerja/buruh Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah “orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja”. Tenaga kerja seperti pekerja bangunan mempunyai fungsi penting pada berjalannya pembangunan infrastruktur pemerintah maupun non pemerintah yang dapat mempengaruhi aspek seperti ekonomi dan lain-lain (Adam, 2017). Jadi pekerja bangunan itu yang berhadapan langsung dalam pekerjaan konstruksi atau proyek yang telah disepakati. Jika dilihat pada Undang-Undang No 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi “pekerjaan konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian kegiatan yang meliputi pembangunan, pengoperasian, pemeliharaan, pembongkaran, dan pembangunan kembali suatu bangunan” (Hidayati, 2019). Dalam sektor konstruksi, sektor tersebut adalah sektor yang membuat banyak lapangan pekerjaan dan menampung banyak tenaga kerja. Jika dilihat pada data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2020 jumlah pekerja kontrak maupun tetap di bidang konstruksi sebesar 1,13 juta orang. Angka tersebut menurun 2,5%, jika dilihat pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2019 yang awalnya sebanyak 1,16 juta orang. Jika dilihat dari provinsi-provinsi, terdapat daftar provinsi mana yang terbanyak dalam memiliki tenaga kerja di bidang konstruksi, yaitu:

1. DKI Jakarta = 424,9 ribu orang
2. Jawa Timur = 140,9 ribu orang
3. Jawa Barat = 101,06 ribu orang

Dari banyaknya pekerja di bidang konstruksi yang menyebar di seluruh provinsi terutama di pulau Jawa mempunyai Pendidikan yang paling banyak yaitu SMA/ sederajat atau kurang, sebesar 56,19% dan untuk lulusan perguruan tinggi yaitu 43,81% (Rizaty, 2021). Dari data tersebut telah membuktikan bahwa pekerja bangunan merupakan aspek terpenting yang harus dilindungi hak dan kewajibannya yang dimana hal tersebut mempunyai tujuan nyata untuk menjaga hubungan baik antara pihak penguasa (besar) dengan pihak pekerja (kecil) supaya tidak adanya tindakan semena-mena atau penekanan dari penguasa kepada pekerjanya sendiri (Ramadhani, 2019).

Permasalahan pidana dan perdata tetap akan terjadi di dalam dunia konstruksi yang dimana pada khususnya menimpa para pekerja yang tentu sangat memberikan dampak pada

kehidupan karirnya. Dimana khususnya dalam ranah perdata, terdapat permasalahan mengenai upah pekerja, perjanjian yang tidak dilaksanakan, mengapa hal itu bisa terjadi terulang kembali, dan apa yang sebaiknya dilakukan oleh para pekerja yang tertimpa permasalahan tersebut. Dengan adanya permasalahan diatas dapat mengakibatkan kesenjangan sosial dalam ranah pekerjaan yang semakin tajam dimana pihak perusahaan sebagai pihak yang mempunyai kekuatan penuh atas para pekerjanya. Jika kesenjangan semakin tajam maka para tenaga kerja yang memiliki potensi jauh lebih besar untuk memajukan negara dalam berbagai aspek atau ranah akan beralih ke luar negeri untuk mendapatkan hak yang lebih dijamin oleh perusahaan. Dengan mengacu pada permasalahan tidak dipenuhinya hak-hak para pekerja di dalam ranah konstruksi, maka perlu dilakukan pembahasan lebih lanjut mengenai hal ini.

METODE

Jurnal ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang mengambil dari beberapa sumber seperti suatu konsep, teori-teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang bersifat faktual dan terkait dengan permasalahan yang sedang dikaji untuk membantu apa yang dibutuhkan penulis dalam penyelesaian penelitian ini. Dimana bahan utama/primer yaitu seperti Undang-Undang dan jurnal terkait dan bahan sekunder seperti buku dan artikel terkait dengan pembahasan perlindungan pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hak Atas Pekerja Bangunan

Hak adalah suatu pemberian Tuhan secara langsung yang mustahil bisa dilepas bagi siapapun dan kapanpun. Setiap manusia dari lahir sudah mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi, begitu pun dalam bekerja. Ciri-ciri hak yang melekat menurut Satjipto Raharjo, yaitu:

- a) "Hak itu dilekatkan kepada seseorang yang disebut pemilik atau subjek dari hak. Ia juga disebut orang yang memiliki titel atas barang yang menjadi sasaran hak.
- b) Hak itu tertuju kepada orang lain dalam pengertian menjadi pemegang kewajiban. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelasi.
- c) Hak yang ada pada seseorang mewajibkan pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan. Hal ini dapat disebut isi dari hak."
- d) "Seseorang yang berkewajiban melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu perbuatan disebut objek dari hak.
- e) Setiap hak menurut hukum mempunyai titel, yaitu suatu peristiwa hukum tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada pemiliknya" (Ferricha, 2019).

Manusia dalam bekerja, ia termasuk ke dalam tenaga kerja berdasarkan UU tentang Ketenagakerjaan. Rentan usia kerja pada seseorang yang bersedia bekerja yaitu 15 sampai 65 tahun (Soleh, 2017). Pekerja Bangunan pun termasuk ke dalam tenaga kerja. Pekerja bangunan ialah tenaga kerja yang langsung berhadapan dengan situasi lapangan suatu pekerjaan konstruksi. Setiap tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dalam ranah

apapun wajib mempunyai yang dinamakan hak atas tenaga kerja. Apa saja hak yang dimiliki tenaga kerja, yaitu:

a) Hak atas upah yang adil

Hak akan upah yang adil timbul dari adanya kesepakatan dari perjanjian kerja tersebut. Adil disini mempunyai arti bahwa upah yang diberikan sebanding dengan apa yang dikerjakan/kewajiban pekerja/buruh.

b) Hak atas pekerjaan

Hak akan pekerjaan merupakan satu konsep yang timbul dikarenakan suatu kebutuhan untuk dipenuhi dan bertujuan untuk hidup secara mandiri dan berekspresi lewat pekerjaan yang diminati oleh dirinya sendiri (tanpa paksaan). Hak atas pekerjaan memiliki beberapa dasar hukum yang bisa dipakai, yaitu pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2). yang menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak” dan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

c) Hak atas perlindungan keselamatan kerja

Hak akan perlindungan keselamatan kerja merupakan hak yang tidak kalah pentingnya, dimana lebih khususnya jika dikaitkan dengan bidang konstruksi. Para pekerja bangunan harus dijamin keselamatan, keamanan, dan kesehatan dalam proses bekerja, resiko wajib tetap dilihat dari pekerjaan apa yang dilakukan.

Hak ini sudah diatur pada Pasal 86 UU Ketenagakerjaan, Pasal berikut berisi:

1) “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a) Keselamatan dan Kesehatan kerja;
- b) Moral dan kesusilaan; dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

d) Hak untuk berserikat dan berkumpul

Hak ini bertujuan dan didasarkan untuk para pekerja dapat bersama-sama memperjuangkan hak sesama dan berkumpul dari latar pekerjaan yang sama. Untuk bisa memperjuangkan kepentingan para pekerja, harus diakui dan dijaminnya hak untuk berserikat dan berkumpul. Hak ini sudah diatur didalam Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

e) Hak untuk diperlakukan secara sama

Hak diperlakukan secara sama merupakan hak universal yang sudah tidak bisa dipungkiri keberadaannya di masyarakat. Setiap insan manusia yang hidup dan bekerja

wajib diperlakukan secara sama dalam artian tidak ada tembok pembeda antar pekerja/buruh. Latar belakang bukan lagi menjadi faktor diskriminasi. Contoh seperti latar belakang ekonomi, pendidikan, agama, ras, dan lain-lain. Hak ini terkandung dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

f) Hak atas kebebasan suara hati

Pekerja mempunyai hak untuk menyampaikan sesuatu atas siapapun dengan cara yang sebaik-baiknya dan tidak merugikan pihak mana pun dengan niat yang tidak baik di dalam lingkungan pekerjaan secara professional (Vina, 2016).

2) Upah

Banyak sekali faktor penting dalam kehidupan pekerjaan, namun ada salah satu yang dijadikan hak utama bagi pekerja/buruh di seluruh dunia, yaitu upah. karena upah berfungsi sebagai pemenuh kebutuhan bagi para pekerja. Upah juga sebagai tindakan timbal balik dari pihak perusahaan ke pekerja atas kinerjanya kepada perusahaan. Terlebih lagi upah sangat diperlukan oleh para pekerja bangunan untuk mengisi keperluan dalam rumah tangga dan sebagainya. Upah menurut UU tentang Ketenagakerjaan, “ialah 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” (Nomor, 13 C.E.) dan Upah menurut Imam Soepomo ialah upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan (Trimaya, 2014). Upah ini timbul dari berlakunya perjanjian kerja dan berakhir ketika hubungan kerja itu usai (Kartikasari et al., 2021). Dalam ranah pekerja bangunan, upah seperti apa yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, yaitu ada 2 menurut Undang-Undang No 11 Tahun 2021 Pasal 88B:

“Upah ditetapkan berdasarkan:

- 1) a. satuan waktu; dan/atau
b. satuan hasil
- 2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Upah menurut waktu:

Menurut Moekijat “Sebagian upah berdasarkan waktu digunakan karena kebiasaan, karena sulitnya menentukan standar-standar pelaksanaan pekerjaan, dan karena sikap dan praktek manajemen yang ceroboh” (Budijanto, 2017). Jadi dalam menentukan upah pekerja bangunan bisa dengan pembayaran harian atau perhari yang dimana setiap pekerjaan mempunyai harganya masing-masing.

Upah menurut satuan hasil:

Upah dalam hal satuan hasil atau yang sering masyarakat umum gunakan yaitu Borongan, merupakan pembayaran yang disatukan dalam satu waktu sampai pekerjaan itu selesai tanpa terbalut waktu.

3) Perjanjian Kerja

Kata perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPdata adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih” (R. Subekti & Tjitrosudibio, 1999). Yang dimana perikatan ini lahir dari berlakunya sebuah perjanjian dan akan mengikat sesama pihak. Perikatan menurut Buku Hukum Perjanjian Prof.Subekti, S.H. adalah “suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu” (H. P. Subekti & Prof, 1991). Perikatan itu sendiri bisa dikatakan perikatan jika timbul adanya hak dan kewajiban antar pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja juga menggambarkan salah satu bentuk umum dari perjanjian. Perjanjian kerja menurut UU tentang Ketenagakerjaan adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak” (Nomor, 13 C.E.).

Para pemberi kerja dengan pekerja/buruh bisa memperjanjikan hak apa saja yang diperoleh dan kewajiban apa saja yang akan dikerjakan oleh kedua belah pihak tersebut asalkan tidak melanggar peraturan perundang-undang yang berlaku. Kebebasan tersebut terdapat pada salah satu dari kelima asas perjanjian, Asas-asas itu, ialah:

1) Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*)

tertera pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata, yaitu:

“semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”

Jika dilihat dari kata “semua perjanjian” maka isi dan pihak manapun dapat membuat perjanjian dengan tidak melanggar batasan-batasan tertentu seperti yang sudah dijelaskan diatas.

2) Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*)

Asas *pacta sunt servanda* merupakan akibat dari sebuah perjanjian. Yang dimana kedua belah pihak harus menjalankan dan mengakui dari pada substansi perjanjian yang disepakati layaknya sebuah undang-undang. Hal ini terdapat atas Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata.

3) Asas Konsensualisme (*consensualism*)

Asas konsensualisme ialah asas yang menyatakan kepada para bagian yang membuat perjanjian harus didasarkan kata sepakat atas isi dari perjanjian, dari kata sepakat ini bertujuan untuk menjadikan perjanjian itu jadi mengikat kepada para pihak. Asas ini terdapat atas Pasal 1320 KUHPdata.

4) Asas Kepribadian (*personality*)

Asas ini bermaksud pada pemberi kerja dengan pekerja yang membuat suatu perjanjian hanya untuk kepentingan kedua belah pihak itu saja, dimana perjanjian yang disepakati tersebut hanya mengikat para kedua belah bagian. Dasar hukum atas asas ini terdapat pada Pasal 1340 KUHPdata dan Pasal 1315 KUHPdata.

5) Asas Itikad Baik (*good faith*)

Asas ini menyatakan kepada pemberi kerja dengan pekerja harus menjadikan asas ini menjadi dasar dalam membuat suatu perjanjian yang dimana kedua belah pihak harus dilandasi niat dan kemauan baik seperti keyakinan dan kepercayaan antar mereka. Dasar hukum atas asas ini pada Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara.

Tidak hanya asas yang wajib ditinjau dalam membuat perjanjian kerja, tetapi syarat sah perjanjian juga harus dimasukkan, karena syarat adalah hal yang wajib ada untuk mengakibatkan perjanjian kerja menjadi mengikat. Untuk perjanjian kerja terdapat pada Pasal 52 UU tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- (1) “Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a) Kesepakatan kedua belah pihak
 - b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”
- (2) “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) c dan d batal demi hukum” (Nomor, 13 C.E.).

4) Wanprestasi terhadap pekerja bangunan

Dalam bidang kontraktor atau pembangunan, sudah lazimnya adanya perjanjian dalam proses pembangunan atau proyek tersebut. Perjanjian tersebut melibatkan pekerja/buruh, perusahaan (kontraktor), dan konsumen. Dari banyaknya kasus adanya wanprestasi terhadap pekerja bangunan terhadap bentuk upah yang tidak dibayarkan selama waktu kesepakatan telah dibuat, menjadi suatu keprihatinan terhadap pekerja bangunan yang kita tahu sektor konstruksi adalah satu sektor yang menyerap banyak tenaga kerja di Indonesia. Jadi harus ada solusi nyata mengenai bagaimana cara mempersempit presentase adanya tindak wanprestasi terhadap pekerja/buruh khususnya pekerja bangunan di Indonesia.

Ada beberapa contoh kasus dimana Puluhan pekerja atau kuli bangunan Gedung Pendidikan Kegiatan Belajar Mengajar (PKBM) di Jalan Tanjung Barat, No 28, Kelurahan Pejaten Timur, Kecamatan Pasar Minggu, mengeruduk kantor Walikota Jakarta Selatan. Pasalnya 35 orang pekerja bangunan ini sejak dua bulan hingga saat ini belum menerima upah /gaji dari pihak kontraktor (Wandi, 2022) dan ada seorang kakek bernama Kulasse, seorang pekerja bangunan di Kabupaten Bone, mengadukan mandor proyeknya ke Kepolisian Resort Bone yang bernama Taufik, diakibatkan pihak kontraktor belum membayar jasa kakek sebagai buruh bangunan sebesar Rp. 5.700.000.00. Yang dimana gaji tersebut untuk makan sehari-hari, kata Kulasse (Haq, 2022).

Dari beberapa contoh kasus perihal adanya tindakan wanprestasi kepada pekerja yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak pekerja tersebut yang dimana banyak sekali pekerja bangunan yang hanya mengandalkan upah pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun keluarga. Seharusnya semua pengusaha/pemberi kerja jika berani

memperkerjakan seseorang untuk suatu posisi yang dibutuhkan pada perusahaannya harus dibarengi dengan kesiapan untuk memberi pekerja tersebut upah sesuai peraturan yang berlaku, jadi diawal dengan niat baik pengusaha/pemberi kerja pun harus sudah timbul hak dan kewajiban perusahaan membayar calon pekerja dengan posisi yang dibutuhkan perusahaan. Sama-sama membutuhkan, serta kedua belah pihak harus memikirkan kewajibannya. Dalam wanprestasi upah ini harus adanya proteksi hukum untuk para pekerja. Diatur dalam Undang-Undang Tentang Cipta Kerja, terutama pada Pasal 88A, yang berbunyi:

- (1) “Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusannya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.”
- (4) “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh dalam pembayaran upah”.

Mengenai denda yang dikenakan kepada Pengusaha/Perusahaan dilanjutkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, lebih tepatnya pada Pasal 61, yang berbunyi:

- (1) “Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan:
 - a) mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b) sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
 - c) sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.”

(2) “Penaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh”.

Ada satu langkah untuk mempersempit adanya tindakan wanprestasi dan terjaminnya hak pekerja tersebut, yaitu dengan membuat perjanjian/kontrak secara tertulis. Mengapa harus tertulis? Dikarenakan walaupun sama-sama mengikat, konsensual dan tertulis mempunyai perbedaan, dimana perjanjian tertulis memiliki kelebihan segala ketentuan-ketentuan perjanjian seperti hak dan kewajiban masing-masing pihak (pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh), tertulis didalam kontrak dan segala yang tertulis didalam kontrak tetaplah mengikat jika kedua belah pihak setuju akan ketentuan-ketentuan tersebut. Ada juga kelebihan lain mengapa harus dengan perjanjian tertulis, yaitu diwaktu yang akan datang jika terdapat tindakan wanprestasi yang dilakukan sepihak atau jika dikaitkan terhadap kasus diatas yaitu perusahaan, maka perjanjian kerja tersebut menjadi bukti terkuat dimuka pengadilan. Dasar hukumnya terletak pada Pasal 1866 KUHPerdata, yang berbunyi:

“Alat-alat bukti terdiri atas:

- a) Bukti tulisan
- b) Bukti dengan saksi-saksi
- c) Persangkaan-persangkaan
- d) Pengakuan
- e) Sumpah” (Haq, 2022)

Maka dari itu pentinglah membuat sebuah perjanjian dengan tertulis, apalagi perjanjian tersebut mengandung hak dan kewajiban pekerja seperti upah yang tentu sangatlah penting untuk kedua belah pihak.

5) Penyelesaian

Untuk dapat menyelesaikan permasalahan mengenai ketenagakerjaan dalam hal “upah” antara pengusaha dengan pekerja/buruh, ada pengadilan yang memang berfungsi memeriksa, mengadili, dan memutus atas kasus hubungan kerja, yaitu pengadilan industrial. Hal ini diatur dalam UUPPHI (Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Jika dikaitkan kedalam kasus mengenai tindakan wanprestasi atas tidak dibayarnya hak upah para pekerja, maka jika dilihat dari jenis perselisihan hubungan industrial pada Pasal 2 UUPPHI, yaitu ada:

- a) “Perselisihan hak;
- b) Perselisihan kepentingan;
- c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”

Maka kasus tersebut termasuk kedalam jenis perselisihan hak karena upah termasuk hak pekerja/buruh. Perselisihan hak menurut UUPPHI terdapat pada Pasal 1 angka 2:

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Dalam UUPHI terdapat juga mekanisme apa saja yang dapat dilalui untuk menyelesaikan segala perselisihan industrial ini, yaitu:

1. Non Litigasi: upaya ini adalah upaya secara musyawarah antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh, jadi tidak langsung melayangkan gugatan ke pengadilan industrial. Hal ini untuk permasalahan antara pekerja bangunan dengan pemberi kerja bisa diselesaikan secara kekeluargaan dan upaya ini bertujuan untuk dapat tercapainya kata mufakat dari musyawarah. Upaya selanjutnya adalah;
2. Upaya Tripartit: jika dalam upaya litigasi tidak mencapai kata mufakat, maka dilanjut dengan upaya Tripartit melalui konsiliasi atau mediasi atau arbitrase pada lokasi Dinas Tenaga Kerja setempat. Dalam lapangan lebih banyak orang memilih mediasi dalam upaya tripartite ini.
3. Upaya Litigasi: upaya ini ialah mengirimkan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial ([Ferricha, 2019](#)).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah tertera, maka dapat disimpulkan permasalahan upah merupakan permasalahan perdata yang dikarenakan adanya tindakan wanprestasi terhadap pekerja bangunan terhadap perjanjian kerja yang sudah disetujui oleh pengusaha dengan pekerja/buruh. Dampak dari itu membuat para pekerja bangunan menjadi tersiksa dikarenakan wanprestasi menjadikan hak atas upahnya tidak dibayarkan. Dari segala Undang-undang yang terkait telah memberi kepastian, perlindungan hukum, dan cara untuk mendapat kembali hak-hak mereka (pekerja bangunan) sudah tersedia, diharapkan kedepannya tidak terulangnya kasus seperti itu. Segala hak pekerja harus ditegaskan seimbang dengan kewajibannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, L. (2017). Membangun daya saing tenaga kerja Indonesia melalui peningkatan produktivitas. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 11(2), 71–84.
- Budijanto, O. W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 395–412.
- Ferricha, D. (2019). Eksistensi Hukum Acara Perdata dalam Penyelesaian Perselisihan Hak tentang Upah pada Pekerja Honorer di Indonesia. *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 4(2), 75–89.
- Haq, A. (2022). *Upah Kerja Tak Dibayar, Kakek Ini Adukan Mandor Ke Polisi*. <https://Regional.Kompas.Com>.
<https://regional.kompas.com/read/2014/01/03/1641033/Upah.Kerja.Tak.Dibayar.Kakek.Ini.Adukan.Mandor.ke.Polisi>
- Hidayati, N. A. (2019). *Pengalihan Pekerjaan Jasa Konstruksi Overhaul dari Kontraktor kepada Sub Kontraktor Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi*.
- Kartikasari, E., Warka, M., & Kongres, E. (2021). Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan Bagi Pekerja yang Mendapat Upah Tidak Layak di Masa Pandemi Covid-19 Secara Mediasi. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 4(1), 75–84.
- Nomor, U.-U. (13 C.E.). *tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Ramadhani, D. A. (2019). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT). *Jurnal Yuridis*, 5(2), 186–209.
- Rizaty, M. A. (2021). *DKI Jakarta Miliki Pekerja Konstruksi Terbanyak Nasional Pada 2021*. <https://Databoks.Katadata.Co.Id>.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/30/dki-jakarta-miliki-pekerja-konstruksi-terbanyak-nasional-pada-2021>
- Soleh, A. (2017). Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(2), 83–92.
- Subekti, H. P., & Prof, S. H. (1991). *Hukum Perjanjian* (cetakan ke XIII). Penerbit PT Intermasa, Jakarta.
- Subekti, R., & Tjitrosudibio, R. (1999). *Kitab undang-undang hukum perdata*.
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5(1), 11–20.

Vina, G. (2016). Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit. ., 1–17.

Wandi. (2022). *Dua Bulan Tidak Dibayar Kuli Bangunan Geruduk Kantor Walikota Jaksel*. <https://Poskota.Co.Id>. <https://poskota.co.id/2020/2/17/dua-dulan-tidak-dibayar-kuli-bangunan-geruduk-kantor-walikota-jaksel?halaman=2>



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).