

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN DENDA ATAS KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH (PP) NOMOR 36 TAHUN 2021 (STUDI KASUS PT. LUNG CHEONG BROTHERS INDUSTRIAL SERANG - BANTEN)

Mohammad Hifni¹, Irwan Sapta Putra², Nanda Wulan Syfani³

^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa

Email : nandawulansyfani@gmail.com¹, irwansp.law@gmail.com²,
mohammadhifni83@gmail.com³

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu: *Pertama*, Bagaimanakah pelaksanaan pembayaran denda pengupahan kepada karyawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di PT. Lung Cheong Brothers Industrial Serang, Banten?; *Kedua*, Bagaimanakah faktor yang menghambatnya?; Tujuan penelitian ini adalah: *Pertama*, untuk mengetahui pelaksanaan peraturan tersebut; *Kedua*, untuk mendeskripsikan faktor yang menghambatnya; *Ketiga*, untuk menjelaskan upaya mengatasi hambatan pelaksanaannya. Metode penelitian: *Pertama*, penelitian hukum sosiologis; *Kedua*, lokasi penelitian adalah PT Lung Cheong Brothers Industrial; *Ketiga*, populasi dan sampel berasal dari narasumber-narasumber yang relevan dengan penelitian ini; *Keempat*, sumber data yang digunakan adalah primer, sekunder, dan tersier; *Kelima*, teknik pengumpulan data observasi, wawancara non struktural dan kajian pustaka; *Keenam*, analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan menarik kesimpulan secara induktif. Hasil penelitian diketahui bahwa Pelaksanaan pembayaran denda pengupahan kepada karyawan di PT Lung Cheong Brothers Industrial belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini dibuktikan dengan adanya keterlambatan pembyaran upah terhadap karyawan pada bulan Agustus 2025 disertai tidak terpenuhinya kewajiban perusahaan dalam membayar denda pengupahan.

Kata Kunci: Denda Pengupahan; Keterlambatan Pembayaran Upah; Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

Abstract

The problems in this study are: First, How is the implementation of wage fine payments to employees based on Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages at PT. Lung Cheong Brothers Industrial Serang, Banten?; Second, What are the inhibiting factors?; The objectives of this study are: First, to find out the implementation of the regulation; Second, to describe the inhibiting factors; Third, to explain efforts to overcome obstacles to its implementation. Research methods: First, sociological legal research; Second, the research location is PT Lung Cheong Brothers Industrial; Third, the population and samples come from sources relevant to this study; Fourth, the data sources used are primary, secondary, and tertiary; Fifth, data collection techniques are observation, non-structural interviews and literature reviews; Sixth, the data analysis used is qualitative analysis by drawing conclusions inductively. The results of the study show that the implementation of wage fine payments to employees at PT Lung Cheong Brothers Industrial has not run as it should. This was proven by the delay in payment of wages to employees in August 2025 accompanied by the company's failure to fulfill its obligation to pay wage fines.

Keywords: Wage Fines; Delayed Wage Payment; Government Regulation Number 36 of 2021.

A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum yang memiliki kewajiban untuk memberikan

perlindungan dan menjamin kesejahteraan masyarakat. Salah satu bentuk pemenuhan kesejahteraan tersebut diwujudkan melalui perlindungan terhadap hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan prinsip yang tercantum dalam konstitusi. Tujuan negara dalam pembukaan tersebut menekankan kewajiban pemerintah mewujudkan kesejahteraan umum di berbagai aspek kehidupan. Pemerintah menjamin hak warga negara atas kesejahteraan melalui cara sah dan sesuai hukum, khususnya dalam pemenuhan hak dan kewajiban warga negara. Dalam kehidupan masyarakat, pekerjaan memiliki peran penting karena menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup. Melalui hubungan kerja, pekerja memperoleh hak berupa upah sebagai bentuk penghargaan atas tenaga dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, pemerintah wajib menyediakan lapangan kerja untuk mencegah kesenjangan sosial.

Untuk mewujudkan jaminan mendapatkan pekerjaan bagi setiap warga negara, negara telah menetapkan ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi: "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"¹. Ketentuan ini menegaskan komitmen negara sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam menjamin kebebasan warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan. Apabila seorang warga negara memilih bekerja sebagai buruh disuatu perusahaan, ia akan mengorbankan tenaga, waktu, dan keahlian yang dimilikinya. Akibatnya, timbul hak atas upah sebagai imbalan atas kewajiban yang telah dipenuhi oleh pekerja atau buruh tersebut.

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha harus berjalan berdasarkan keseimbangan hak dan kewajiban. Perjanjian kerja menjadi dasar hukum yang mengatur hubungan tersebut agar masing-masing pihak dapat menjalankan tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku. Keadilan dapat terwujud jika kedua belah pihak mematuhi isi perjanjian yang telah disepakati. Penundaan pemberian upah oleh pengusaha merupakan bentuk ketidakadilan, sehingga pengusaha harus menanggung resiko hukum akibat keterlambatan tersebut². Selain itu, penundaan upah menghambat pekerja dalam membangun kehidupan yang layak.

¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

² Hidayat, R. (2024). Keadilan dalam perjanjian kerja: Studi kasus sengketa industrial. *Rechtsidee*, 11(2), 120-140.

Keadilan dijadikan sebagai tujuan utama hukum, yang berfungsi sebagai pedoman bagi masyarakat dalam berintraksi sosial. Di Indonesia, rasa keadilan tercermin dalam Pancasila sebagai landasan bangsa dan negara untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Sila kelima Pancasila yaitu: “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia.” Menjadi pijakan utama. Pemahaman keadilan ini mencakup hubungan harmonis antara individu dengan dirinya sendiri, antarmanusia, dengan masyarakat, dengan bangsa dan negara, serta yang terutama hubungan keadilan manusia dengan Tuhan yang Maha Esa sebagai Pencipta segalanya.

Pancasila sebagai dasar falsafah hidup berbangsa dan bernegara menuntut adanya landasan filosofis dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yakni Pancasila itu sendiri.³ Sementara landasan normatifnya terdapat pada berbagai regulasi hukum terkait hubungan industrial berbasis Pancasila, seperti UUD 1945 sebagai konstitusi dasar dan peraturan turunannya, yang menjadi mekanisme penerapan nilai-nilai Pancasila.⁴ Oleh karena itu, pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan tersebut dapat dianggap sebagai penyimpangan dari Pancasila sebagai landasan filosofis.

Pendekatan hubungan industrial Pancasila menekankan keseimbangan hak dan kewajiban antarpihak yang terlibat dalam kegiatan usaha perusahaan. Keseimbangan ini tidak didasarkan pada perbandingan kekuatan, melainkan pada prinsip keadilan dan kepatutan. Lebih lanjut, hubungan industrial Pancasila menyiratkan bahwa setiap prestasi perusahaan merupakan buah kerjasama antara pekerja/buruh dan pengusaha, sehingga hasilnya harus dibagi secara adil, merata, dan seimbang sesuai kontribusi kerja masing-masing pihak.

Terkait hubungan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh serta pengusaha, pemerintah berperan sebagai penyelenggara aturan melalui penerbitan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁵ Tujuan utamanya adalah menjamin kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perlindungan terhadap pekerja merupakan bagian integral dari perlindungan warga negara, yang mencerminkan hak asasi manusia untuk mendapatkan lindungan dimana pun bekerja. Pada akhirnya, pekerja berhak atas kehidupan layak sebagai

³ Suryadi, *Hubungan Industrial Berbasis Pancasila: Landasan Filosofis dan Normatif* (Jakarta: Penerbit UI Press, 2023), hlm.45-47.

⁴ Ibid., hlm. 52.

⁵ Budi Santoso, *Peran Pemerintah dalam Regulasi Ketenagakerjaan Berbasis Pancasila* (Yogyakarta: Penerbit UGM Press, 2022), hlm. 89-92.

manusia, sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan: “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban antar pihak bersifat timbal balik: hak pekerja menjadi tanggung jawab pengusaha untuk dipenuhi, sementara hak pengusaha menjadi kewajiban pekerja.⁶ Berbeda dengan perjanjian kerja sebagai fondasi hubungan kerja, tanggung jawab pengusaha meliputi penyediaan pekerjaan yang sesuai kemampuan pekerja serta pembayaran upah, sedangkan pekerja wajib melaksanakan tugas secara baik, benar, jujur, dan profesional tanpa hanya menuntut hak semata.

Perjanjian kerja merupakan institusi hukum fundamental dalam hukum ketenagakerjaan, karena menjadi syarat utama lahirnya hubungan hukum berupa hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.⁷ Setelah disepakati mengenai mengenai hak dan kewajiban kedua pihak, perjanjian tersebut wajib dilaksanakan secara baik, terarah, jujur dan profesional. Keberadaan perjanjian memberikan kepastian hukum agar pelaksanaannya tidak menyimpang dari isi yang disepakati. Oleh karena itu, pengusaha harus menetapkan secara jelas berbagai syarat dan kondisi kerja, tanpa melanggar peraturan yang berlaku, guna mencegah sengketa hubungan industrial akibat perbedaan interpretasi isi perjanjian. Dari perspektif hukum, perjanjian kerja harus mematuhi asas-asas penting seperti konsensualisme, kebebasan berkontrak, kepribadian, asas pacta sunt servanda, serta itikad baik.

Untuk perlindungan komprehensif, pemerintah meluncurkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) sebagai payung hukum terintegrasi. Undang-undang ini melindungi tenaga kerja, jamin kesetaraan, tanpa diskriminasi, dan kesejahteraan pekerja serta keluarga, sambil pertimbangkan kemajuan usaha untuk keseimbangan kepentingan. Hak fundamental adalah upah layak tepat waktu, manifestasi HAM atas pekerjaan dengan prinsip no work no pay. Ketentuan ini diperkuat PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pasal 1 angka 1 mendefinisikan upah sebagai hak pekerja dalam bentuk uang sebagai imbalan kerja, termasuk tunjangan. Penjelasan umum PP ini

⁶ Ahmad Faisal, *Timbal Balik Hak dan Kewajiban dalam Hubungan Kerja* (Surabaya: Penerbit Unair, 2024), hlm. 67-70.

⁷ Hariyanto, *Hukum Ketenagakerjaan: Perjanjian Kerja sebagai Dasar Hubungan Hukum* (Jakarta: Penerbit Rajawali Pers, 2022), hlm. 78-82.

tekankan pemenuhan kebutuhan dasar (sandang, pangan, papan, pendidikan) dan kontribusi ekonomi. Kebijakan pengupahan fokus perlindungan untuk kesejahteraan, pertimbangkan kemampuan perusahaan dan ekonomi nasional.

Setelah adanya perubahan regulasi ketenagakerjaan, pengaturan mengenai pengupahan dijabarkan lebih lanjut melalui PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Peraturan tersebut memberikan pedoman mengenai hak pekerja, kewajiban pengusaha, serta konsekuensi hukum apabila terjadi pelanggaran dalam pembayaran upah, yang memberikan kerangka operasional yang lebih rinci dan dapat diimplementasikan di lapangan⁸. Definisi upah secara eksplisit diatur dalam Pasal 1 angka 1 PP tersebut, yang menyatakan:

“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. Lebih lanjut, bab penjelasan umum PP ini menguraikan dimensi upah yang sangat luas, meliputi aspek pemenuhan kebutuhan dasar pekerja/buruh (seperti sandang, pangan, papan, dan pendidikan) serta kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja. Arah kebijakan pembangunan sistem pengupahan difokuskan pada perlindungan upah untuk mencapai kesejahteraan, dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan serta kondisi perekonomian nasional secara keseluruhan. Dengan fondasi ini, diharapkan terbentuk sistem pengupahan yang benar-benar berkeadilan, di mana pekerja merasa dihargai dan pengusaha tetap kompetitif.”

Meskipun regulasi telah ada, dalam praktik dunia ketenagakerjaan di Indonesia, Meskipun aturan mengenai pembayaran upah telah tersedia, dalam praktik hubungan industrial masih ditemukan perusahaan yang mengalami keterlambatan pembayaran upah. Kondisi tersebut dapat memberikan dampak terhadap pekerja karena upah merupakan hak utama yang berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Implikasi dari keterlambatan ini bersifat multifaset: tidak hanya menimbulkan kerugian finansial bagi

⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Bab I.

perusahaan akibat potensi sengketa hukum, tetapi juga secara langsung menurunkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kinerja para pekerja. Akibatnya, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (karyawan) menjadi tegang dan tidak harmonis, yang pada gilirannya dapat menghambat pertumbuhan usaha secara berkelanjutan. Definisi hubungan kerja sendiri, sebagaimana dikemukakan oleh pakar hukum Imam Soepomo, adalah hubungan antara buruh dan majikan yang terbentuk setelah perjanjian kerja dibuat. Dalam perjanjian tersebut, buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja bagi majikan dengan menerima upah, sementara majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah yang layak. Kewajiban pengusaha untuk membayar upah tepat waktu ditegaskan dalam Pasal 55 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang berbunyi:

“Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.”⁹ Namun, berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis, penerapan regulasi mengenai tata cara pembayaran dan sanksi atas keterlambatan upah ini belum optimal atau bahkan cenderung diabaikan oleh sebagian besar perusahaan di Indonesia. Kesenjangan antara norma dan praktik tersebut terlihat nyata juga terjadi di PT Lung Cheong Brothers Industrial terutama pada bulan Agustus 2025, diketahui bahwa perusahaan tersebut pernah melakukan keterlambatan pembayaran upah kepada pekerja, namun tidak memberikan denda sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Fakta ini menunjukkan adanya pengabaian terhadap ketentuan hukum yang berlaku, sekaligus menempatkan pekerja dalam posisi yang dirugikan tanpa adanya mekanisme kompensasi yang semestinya mereka terima.

Terhadap keterlambatan pembayaran upah, maka perusahaan/ pelaku usaha memiliki kewajiban dikenakan denda. Dimana pembayaran denda tersebut tidak menghapuskan kewajiban perusahaan untuk membayarkan upah karyawan yang telah telat dibayarkan tersebut. Ketentuan kewajiban pembayaran denda oleh perusahaan terhadap karyawan beserta besaran denda yang harus dibayarkan tersebut diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menyatakan bahwa: “Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, Pasal 55 ayat (1)

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

a. 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

b. 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.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa adanya ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, pekerja seringkali tidak memiliki keberanian untuk menuntut haknya atas denda, baik karena faktor ketergantungan ekonomi, kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, maupun minimnya pemahaman terhadap hak-hak normatifnya. Di sisi lain, pengusaha cenderung memanfaatkan lemahnya posisi pekerja tersebut untuk mengabaikan kewajiban hukumnya tanpa konsekuensi yang berarti.

Ada beberapa kajian studi terdahulu yang terkait pada penelitian berdasarkan kelima referensi tersebut diantaranya:

1 Analisis Yuridis Penerapan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 ¹⁰	Nur Laila Ahmad & Lalu Husni	Universitas Mataram / Jurnal / 2023	Sama-sama membahas implementasi PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan perlindungan hukum pekerja.	Fokus penelitian terdahulu pada struktur dan skala upah, sedangkan penelitian penulis fokus pada pelaksanaan denda akibat keterlambatan pembayaran upah di
---	------------------------------	-------------------------------------	---	--

¹⁰ Nur Laila Ahmad dan Lalu Husni, Analisis Yuridis Penerapan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, Jurnal Universitas Mataram, 2023. 11 Injilia Fikraristi Worang, Kajian Hukum Kelalaian Pemberian Upah Kerja oleh Pengusaha Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Lex Privatum, Vol.

				perusahaan tertentu.
2Kajian Hukum Kelalaian Pemberian Upah Kerja oleh Pengusaha Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ¹¹	Injilia Fikraris ti Woran g	Jurnal Lex Privatum / Jurnal / 2024	Bagaimana bentuk kelalaian pengusaha dalam pembayaran upah serta akibat hukumnya menurut PP No. 36 Tahun 2021?	Kelalaian dan keterlambatan pembayaran upah merupakan pelanggaran terhadap hak pekerja yang dapat menimbulkan sanksi hukum bagi pengusaha serta kerugian bagi pekerja.`
3Analisis Yuridis Pemberian Denda Kepada Perusahaan	Fachry Hadin &	Jurnal Magister Hukum Argumentum /	Bagaimana pengaturan pemberian denda	Denda keterlambatan pembayaran upah
Yang Tidak Membayar Upah Pekerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan ¹²	Rumain u	Jurnal / 2023	kepada perusahaan yang terlambat atau tidak membayar upah bagi pekerja berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021?	merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dan dapat dijadikan dasar untuk menuntut pemenuhan hak pekerja.

¹¹ Injilia Fikraris, Kajian Hukum Kelalaian Pemberian Upah Kerja oleh Pengusaha Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan,

¹² Fachry Hadin dan Rumainur, *Analisis Yuridis Pemberian Denda Kepada Perusahaan Yang Tidak Membayar Upah Pekerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan*, *Jurnal Magister Hukum Argumentum*, 2023.

4Upaya Hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa: Studi Kasus Keterlambatan Upah Pekerja ¹³	Arya Bagus Pratama & Mega Dewi Ambarwati	Jurnal Ilmiah Nusantara / Jurnal / 2024	Bagaimana penyelesaian sengketa keterlambatan pembayaran upah melalui mekanisme Alternative Dispute Resolution (ADR)?	Penyelesaian sengketa melalui ADR seperti mediasi, negosiasi, konsiliasi, dan arbitrase dinilai lebih efektif dibandingkan jalur litigasi dalam sengketa hubungan industrial.
5Tinjauan Yuridis tentang Upah Kerja Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ¹⁴	Nurul Farah Sahlisa & Lalu Hadi Adha	Universitas Mataram / Jurnal / 2021	Bagaimana pengaturan upah kerja lembur menurut PP No. 36 Tahun 2021 serta upaya hukum apabila hak upah lembur pekerja tidak dipenuhi?	Pekerja yang tidak memperoleh hak upah lembur dapat menempuh penyelesaian hubungan industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Melihat dari kajian literature sebelumnya, belum ada penelitian yang secara khusus membahas implementasi denda keterlambatan pembayaran upah pekerja berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 secara factual melalui studi kasus lapangan di PT. Lung Cheong Brothers Industrial Serang - Banten.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis empiris merupakan penelitian hukum yang tidak hanya

¹³ Arya Bagus Pratama dan Mega Dewi Ambarwati, Upaya Hukum Alternatif Penyelesaian

¹⁴ Nurul Farah Sahlisa dan Lalu Hadi Adha, Tinjauan Yuridis tentang Upah Kerja Lembur Menurut Peraturan Pemerintah

mengkaji ketentuan hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga mengkaji bagaimana ketentuan hukum tersebut dijalankan dalam praktik di masyarakat atau organisasi.

Dalam penelitian ini, pendekatan yuridis empiris digunakan untuk mengetahui kesesuaian antara ketentuan hukum mengenai denda keterlambatan pembayaran upah yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dengan pelaksanaan di PT. Lung Cheong Brothers Industrial. Penelitian ini mengkaji peraturan yang berlaku sekaligus mengamati bagaimana aturan tersebut dijalankan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran secara sistematis dan akurat mengenai objek yang diteliti serta menganalisisnya berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Gambaran tersebut meliputi pelaksanaan pembayaran upah dan penerapan denda keterlambatan pembayaran upah di perusahaan, kemudian dianalisis berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah penulis sampaikan dapat di rumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan ketentuan denda atas keterlambatan pembayaran upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan di PT Lung Cheong Brothers Industrial?
2. Bagaimana eksistensi PT Lung Cheong Brothers Industrial dalam mengatasi penerapan ketentuan denda atas keterlambatan pembayaran upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021?
3. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja atas keterlambatan pembayaran upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 di PT Lung Cheong Brothers Industrial?

A. KAJIAN TEORITIK

Teori Perlindungan Hukum

Berdasarkan pemikiran Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum dapat dipahami

sebagai upaya yang diberikan oleh hukum untuk menjaga kepentingan dan hak seseorang. Dalam penelitian ini, konsep perlindungan hukum digunakan untuk melihat bagaimana aturan mengenai denda keterlambatan upah mampu memberikan perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang memiliki posisi lebih lemah dalam hubungan kerja.¹⁵ Perlindungan hukum menurut Satjipto Rahardjo tidak hanya bersifat formal berdasarkan aturan tertulis, tetapi juga harus mampu memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Hukum harus dapat menghadirkan rasa aman, keadilan, dan perlindungan khususnya bagi pihak yang memiliki kedudukan lebih lemah dalam suatu hubungan hukum.

Selain itu, Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum guna mencegah tindakan kesewenang-wenangan.¹⁶ Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon bertujuan untuk menjamin agar hak-hak masyarakat tetap dihormati dan dilindungi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Dalam bidang ketenagakerjaan, perlindungan hukum memiliki peranan yang sangat penting karena hubungan antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya tidak berada pada posisi yang seimbang. Pengusaha umumnya memiliki kedudukan yang lebih kuat dibandingkan pekerja, baik dari segi ekonomi maupun sosial.¹⁷ Oleh sebab itu, negara perlu memberikan perlindungan hukum kepada pekerja melalui berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan agar hak-hak pekerja tetap terpenuhi, salah satunya hak atas upah.

Fitzgerald mengartikan bahwa perlindungan hukum bertujuan mengamankan kepentingan perorangan dengan menyelaraskan berbagai kepentingan yang beredar di masyarakat. proteksi terhadap satu kepentingan kerap mengharuskan pengorbanan kepentingan lainnya. Demi terwujudnya ketertiban dan keadilan, hukum bertugas menyeimbangkan hak dan kewajiban antarindividu.¹⁸

Fitzgerald menegaskan bahwa hukum berfungsi melindungi kepentingan masyarakat. Konsep "hak" dalam pandangan ini bermakna kepentingan manusia yang sudah dapat

¹⁵ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 54.

¹⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), hlm. 25.

¹⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 65.

¹⁸ Fitzgerald, I. M., *The Theory of Legal Protection in Society* (Sydney: The Law Book Company, 1972), hlm. 15-22.

perlindungan hukum. Lewat perlindungan hukum, setiap warga negara mendapat kepastian atas hak-haknya, sehingga terlindung dari perilaku semena-mena atau pelanggaran dari pihak lain.

Pada penelitian ini, teori perlindungan hukum Fitzgerald dipakai menganalisis perlindungan hak pekerja saat terjadi keterlambatan pembayaran upah. workers sebagai pemberi kerja memiliki hak mendapat perlindungan hukum dari pemerintah lewat peraturan yang ada, adalah aturan denda keterlambatan upah di PP No. 36 Tahun 2021.¹⁹

1. Teori Upah/Pengupahan

Menurut Payaman J. Simanjuntak, upah merupakan imbalan yang berhak diterima pekerja atas kontribusi jasanya dalam proses produksi barang atau jasa kepada perusahaan. Simanjuntak menguraikan bahwa pengupahan memiliki dua fungsi utama, yaitu fungsi ekonomi dan fungsi sosial. Fungsi ekonomi menunjukkan bahwa upah digunakan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarga. Sementara fungsi sosial berarti bahwa upah harus mampu memberikan kehidupan yang layak bagi pekerja sebagai manusia yang bermartabat. Selain itu, ia menekankan bahwa sistem pengupahan harus memperhatikan prinsip keadilan dan produktivitas.²⁰

Pengusaha wajib membayar upah secara tepat waktu dan sesuai dengan perjanjian kerja maupun ketentuan peraturan perundang-undangan. Keterlambatan pembayaran upah dapat menimbulkan ketidakpastian ekonomi bagi pekerja serta berpotensi merusak hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan aturan hukum yang mengatur sanksi atau denda bagi pengusaha yang terlambat membayar upah sebagai bentuk perlindungan terhadap hak pekerja.²¹

Sementara itu, Abdul Khakim berpendapat bahwa pengupahan merupakan bagian dari perlindungan ekonomi bagi pekerja yang bertujuan menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara layak. Abdul Khakim menjelaskan bahwa upah merupakan hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha berdasarkan

¹⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 61 (sanksi denda keterlambatan pembayaran upah). diakses : peraturan.bpk.go.id.

²⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001), hlm. 123-150.

²¹ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Indeks, 2020), hlm. 112-118; Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 61.

perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaannya, sistem pengupahan harus didasarkan pada asas keadilan, kelayakan, dan kepastian hukum.²²

Imam Soepomo mendefinisikan bahwa upah merupakan pembayaran yang berhak diterima pekerja dari pemberi kerja sebagai ganti atas pekerjaan atau jasa yang telah diselesaikan dalam suatu hubungan kerja. Imam Soepomo menegaskan bahwa upah memiliki posisi yang sangat penting dalam hubungan kerja karena menjadi tujuan utama seseorang bekerja.²³ Dalam dinamika hubungan industrial, pembayaran upah tidak boleh dilaksanakan secara sewenang-wenang, mengingat pekerja menempati posisi yang secara ekonomi lebih lemah dibanding pengusaha. Oleh karena itu, negara berkewajiban hadir memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja atas upah melalui berbagai regulasi ketenagakerjaan.

Menurutnya, pengaturan mengenai pengupahan dirancang untuk menciptakan keadilan dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis. Dalam kerangka penelitian ini, pendapat Imam Soepomo relevan karena keterlambatan pembayaran upah dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja serta bertentangan dengan prinsip perlindungan hak pekerja dalam hubungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa teori upah atau pengupahan merupakan teori yang menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja yang harus diberikan secara adil, layak, dan tepat waktu sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Pengaturan mengenai pengupahan bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja serta menciptakan hubungan industrial.

2. Teori Kepatuhan Hukum

Pendapat Soerjono Soekanto mendefinisikan kepatuhan hukum sebagai derajat atau tingkat ketaatan yang dimiliki oleh masyarakat secara keseluruhan terhadap hukum yang berlaku di suatu wilayah, sehingga memungkinkan hukum tersebut untuk dijalankan dan diterapkan dengan sempurna sebagaimana yang diharapkan. Kepatuhan hukum ini secara jelas menunjukkan sejauh mana masyarakat mampu dan mau mematuhi berbagai

²² Abdul Khakim, *Hukum Perburuhan Indonesia* (Jakarta: Indeks, 2009), hlm. 34-65.

²³ Imam Soepomo, *Hukum Perdata tentang Pekerjaan dan Upah* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1950), hlm. 45-60.

norma-norma hukum yang ada, baik itu didasari oleh kesadaran diri yang tinggi maupun karena adanya ancaman sanksi yang tegas dari pihak penegak hukum.²⁴

Satjipto Rahardjo menyatakan pandangannya bahwa kepatuhan hukum adalah suatu kondisi di mana masyarakat secara aktif menjalankan dan mematuhi ketentuan-ketentuan hukum dengan penuh kesadaran, sebagai bagian integral dari kebutuhan sosial yang lebih luas. Menurutnya, kepatuhan hukum tidak semata-mata dibangun di atas rasa takut atau gentar terhadap sanksi pidana atau administratif, melainkan juga karena pemahaman mendalam bahwa hukum pada dasarnya diciptakan untuk membangun serta menjamin ketertiban umum dan keadilan yang merata bagi seluruh lapisan masyarakat.²⁵

Sementara itu, Achmad Ali mengemukakan bahwa kepatuhan hukum merujuk pada keadaan di mana masyarakat secara konsisten dan berkelanjutan melaksanakan aturan-aturan hukum yang berlaku, yang bisa dipicu oleh berbagai faktor seperti kesadaran hukum yang sudah tertanam kuat, tekanan dari lingkungan sosial sekitar, maupun ancaman sanksi yang nyata. Kepatuhan hukum ini dapat terlihat dengan sangat jelas melalui pola perilaku masyarakat yang secara sadar menghindari segala bentuk pelanggaran terhadap aturan hukum yang sedang diberlakukan.²⁶

Berdasarkan sintesis dari pendapat-pendapat para ahli hukum terkemuka tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan hukum pada hakikatnya merupakan manifestasi dari bentuk ketaatan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok terhadap seluruh aturan hukum yang berlaku, yang bisa didorong oleh kesadaran pribadi yang mendalam, pengaruh dari lingkungan sosial yang mendukung, maupun keberadaan ancaman sanksi hukum yang kredibel dan dapat dijalankan.

Tinjauan Umum tentang Upah dan Ketenagakerjaan

Upah merupakan elemen krusial dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam dinamika hubungan industrial, upah menjadi hak utama pekerja yang wajib dipenuhi oleh pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilaksanakan. Upah memiliki peranan vital karena menjadi sumber pendapatan bagi pekerja

²⁴ Soerjono Soekanto, *Efektivitas Penegakan Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 1983), hal. 1-15.

²⁵ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1997), hal. 112-120

²⁶ Achmad Ali, *Menguak Pokok-Pokok Pemikiran Hukum* (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 89-95

untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarga. Oleh karenanya, pengaturan mengenai upah memperoleh perhatian khusus dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang ditetapkan serta dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan yang telah atau akan dilaksanakan. Definisi ini menunjukkan bahwa upah merupakan hak normatif pekerja yang wajib dipenuhi pengusaha sesuai ketentuan hukum yang berlaku.²⁷

Selain diatur dalam undang-undang, definisi upah juga dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menegaskan bahwa upah tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga dapat meliputi tunjangan tetap maupun tidak tetap yang diberikan kepada pekerja berdasarkan hubungan kerja. Dengan demikian, pengupahan menjadi komponen penting dalam perlindungan ekonomi pekerja.²⁸

Menurut Imam Soepomo, upah merupakan pembayaran yang berhak diterima pekerja sebagai balas jasa dari pengusaha atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Upah merupakan salah satu syarat utama dalam hubungan kerja karena tanpa adanya upah, maka hubungan kerja tidak dapat dianggap ada secara hukum. Oleh karenanya, pembayaran upah wajib dilakukan secara tepat waktu, adil, dan sesuai perjanjian kerja.²⁹

Dalam hubungan kerja, pekerja tidak hanya memiliki hak atas upah, melainkan juga memiliki berbagai hak lain yang dijamin oleh hukum ketenagakerjaan. Hak-hak pekerja merupakan bentuk perlindungan hukum negara untuk menjamin kesejahteraan dan martabat pekerja. Hak-hak tersebut meliputi hak memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, hak atas perlakuan yang setara tanpa diskriminasi, hak Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan, hak atas waktu istirahat dan cuti, serta hak Perlindungan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja.

Hak pekerja atas pembayaran upah tepat waktu merupakan hak mendasar dalam hubungan industrial. Keterlambatan pembayaran upah dapat merugikan pekerja karena

²⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30 dan Pasal 88.

²⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perdata tentang Pekerjaan dan Upah* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1950); Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

²⁹ Ibid

upah merupakan sumber utama pemenuhan kebutuhan hidupnya maupun keluarga. Oleh karenanya, pemerintah menetapkan sanksi berupa denda terhadap pengusaha yang terlambat membayar upah sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja.³⁰

Selain hak, pekerja juga memiliki kewajiban dalam hubungan kerja, seperti melaksanakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan, serta menjaga ketertiban dan produktivitas kerja. Dengan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, diharapkan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dapat berjalan secara harmonis dan adil.

Asas-Asas Hukum Pengupahan di Indonesia

Hukum pengupahan di Indonesia disusun berdasarkan berbagai asas yang bertujuan menciptakan keadilan, kesejahteraan, dan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Asas-asas tersebut menjadi landasan dalam penyusunan kebijakan pengupahan serta pelaksanaan pembayaran upah antara pengusaha dan pekerja.

1. Asas Keadilan mengandung pemahaman bahwa pekerja berhak memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab, dan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan. Pengusaha wajib memberikan upah secara adil tanpa diskriminasi terhadap pekerja berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, maupun latar belakang lain. Asas keadilan bertujuan menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis.³¹
2. Asas Kelayakan berarti upah yang diberikan kepada pekerja wajib mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara layak. Dalam praktiknya, asas ini diwujudkan melalui kebijakan pemerintah mengenai upah minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak, kondisi ekonomi, serta produktivitas tenaga kerja. Dengan adanya asas kelayakan, pekerja diharapkan dapat memperoleh kehidupan yang manusiawi dan sejahtera.³²
3. Asas Kepastian Hukum mengandung makna bahwa pengaturan mengenai pengupahan wajib

³⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86-87 (hak pekerja); PP No. 36/2021 Pasal 61 (sanksi denda keterlambatan).

³¹ PP No. 36/2021 Pasal 3 ayat (1) (asas keadilan); Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88.

³² PP No. 36/2021 Pasal 3 ayat (2) (asas kelayakan); UU No. 13/2003 Pasal 88 tentang kebutuhan hidup layak.

dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha wajib membayar upah sesuai waktu yang telah disepakati dan tidak boleh melakukan pemotongan upah secara sewenang-wenang. Apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pengupahan, maka pekerja berhak memperoleh perlindungan hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.³³

4. Asas Perlindungan bertujuan memberikan jaminan kepada pekerja agar hak-haknya tetap terlindungi dalam hubungan kerja. Dalam hukum pengupahan, asas ini diwujudkan melalui pengaturan mengenai upah minimum, pembayaran upah lembur, pelarangan diskriminasi upah, serta pemberian sanksi kepada pengusaha yang terlambat membayar upah. Negara berperan penting memberikan perlindungan terhadap pekerja karena kedudukan pekerja secara ekonomi umumnya lebih lemah dibandingkan pengusaha.³⁴
5. Asas Kemanusiaan menempatkan pekerja sebagai manusia yang memiliki harkat dan martabat sehingga wajib diperlakukan secara manusiawi. Upah tidak hanya dipandang sebagai imbalan ekonomi semata, melainkan juga sebagai sarana untuk menjamin kesejahteraan dan kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karenanya, Pengusaha wajib menghormati hak-hak pekerja serta melaksanakan sistem pengupahan secara etis dan bertanggung jawab.³⁵
6. Asas Musyawarah dan Kekeluargaan dalam hubungan industrial di Indonesia, penyelesaian permasalahan pengupahan diutamakan melalui musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Asas ini sejalan dengan nilai-nilai Pancasila yang mengedepankan kebersamaan dan kekeluargaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja. Dengan adanya musyawarah, diharapkan tercapai kesepakatan yang adil bagi kedua belah pihak tanpa merugikan salah satu pihak.³⁶ Berdasarkan asas-asas tersebut, dapat dipahami bahwa hukum pengupahan di Indonesia bertujuan memberikan perlindungan terhadap hak pekerja sekaligus menciptakan keseimbangan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dengan adanya pengaturan yang jelas mengenai pengupahan, diharapkan tercipta hubungan industrial yang harmonis, adil, dan mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja.

³³ Ibid

³⁴ Ibid

³⁵ Ibid

³⁶ Ibid

Pengaturan Denda dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021

Pengaturan mengenai denda atas keterlambatan pembayaran upah merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan negara kepada pekerja dalam hubungan industrial. Ketentuan ini bertujuan untuk menjamin agar pekerja memperoleh haknya berupa upah secara tepat waktu sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Melalui pengaturan ini, negara menunjukkan komitmennya dalam melindungi hak-hak pekerja sebagai salah satu

kelompok yang rentan dalam hubungan kerja, mengingat posisi pekerja yang secara ekonomi umumnya lebih lemah dibandingkan pengusaha.³⁷

Dalam hubungan kerja, upah memiliki kedudukan yang sangat penting karena menjadi sumber utama penghidupan pekerja dan keluarganya. Tanpa adanya kepastian dalam pembayaran upah, pekerja akan menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari baik untuk dirinya maupun keluarga. Oleh karenanya, keterlambatan pembayaran upah dapat menimbulkan kerugian ekonomi maupun psikologis bagi pekerja. Kerugian ekonomi dapat berupa ketidakmampuan membayar kebutuhan pokok, sewa tempat tinggal, atau biaya pendidikan anak. Sementara kerugian psikologis dapat berupa stres, kecemasan, dan ketidakpastian yang berdampak pada kesehatan mental pekerja. Untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak pekerja tersebut, pemerintah menetapkan aturan mengenai pengenaan denda terhadap pengusaha yang terlambat membayar uang sebagai efek deterrent sekaligus sanksi yang memberikan efek jera.³⁸

Ketentuan mengenai denda diatur dalam Pasal 59 sampai dengan Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam Pasal 59 dijelaskan bahwa pengusaha atau pekerja yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan maupun kelalaiannya dapat dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam peraturan tersebut. Ketentuan ini memberikan kejelasan mengenai dasar hukum pengenaan denda serta mengatur bahwa denda dapat dikenakan baik kepada pengusaha maupun pekerja yang melakukan

³⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 59-61 (kerangka umum pengaturan denda); Penjelasan Umum PP 36/2021 (perlindungan hukum negara bagi pekerja).

³⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 55; PP No. 36/2021 Pasal 55 (keterlambatan pembayaran uang sebagai pelanggaran hak pekerja); Penjelasan Pasal 61 PP 36/2021

pelanggaran.

Selain itu, apabila ketentuan mengenai denda tidak diatur dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan, maka pengenaan denda mengacu pada ketentuan dalam Peraturan Pemerintah tersebut. Dengan adanya ketentuan ini, menjamin bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tetap dapat berjalan meskipun perusahaan tidak memiliki peraturan khusus mengenai denda.³⁹

Selanjutnya, Pasal 60 mengatur bahwa denda yang dikenakan kepada pengusaha atau pekerja hanya dipergunakan untuk kepentingan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa denda yang dibayarkan oleh pelaku pelanggaran tidak menjadi pendapatan perusahaan atau negara, melainkan dikembalikan kepada pekerja yang dirugikan. Jenis pelanggaran, besaran denda, dan penggunaan uang denda diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan ini menunjukkan bahwa denda tidak hanya berfungsi sebagai hukuman atau sanksi, tetapi juga sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Dengan demikian, denda memiliki fungsi ganda yaitu sebagai efek jera sekaligus kompensasi bagi pekerja yang mengalami kerugian akibat keterlambatan pembayaran uang.⁴⁰²⁷

Pengaturan utama mengenai keterlambatan pembayaran uang terdapat dalam Pasal 61 yang menegaskan bahwa pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar uang dikenakan denda sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pengaturan tersebut bertujuan memberikan efek jera kepada pengusaha agar melaksanakan kewajibannya secara tepat waktu dan bertanggung jawab. Pasal 61 mengatur secara detail mengenai perhitungan denda yaitu mulai hari keempat sampai hari kedelapan keterlambatan dikenakan denda sebesar 5% per hari, dan setelah hari kedelapan dikenakan tambahan 1% per hari dengan ketentuan total denda paling tinggi sebesar 50% dari uang yang seharusnya dibayarkan. Dengan adanya pengaturan yang detail ini, diharapkan dapat memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak serta mencegah terjadinya perselisihan yang berkepanjangan.⁴¹

³⁹ PP No. 36/2021 Pasal 59 (dasar pengenaan denda akibat pelanggaran perjanjian kerja/peraturan perusahaan); mekanisme pengenaan denda mengacu ketentuan PP apabila tidak diatur dalam perjanjian kerja.

⁴⁰ Ibid

⁴¹ PP No. 36/2021 Pasal 61 (sanksi denda keterlambatan pembayaran uang); perhitungan denda 5% hari 4-8, +1% setelah hari 8, maksimal 50%.

Dengan adanya pengaturan mengenai denda dalam PP Nomor 36 Tahun 2021, pemerintah berupaya menciptakan kepastian hukum dalam sistem pengupahan serta menjaga keseimbangan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Pengaturan tersebut juga menunjukkan bahwa pembayaran uang bukan hanya kewajiban moral, melainkan kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Pemerintah melalui regulasi ini berharap dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, di mana pengusaha menyadari pentingnya memenuhi kewajibannya tepat waktu, sementara pekerja merasa dilindungi haknya oleh negara. Selain itu, pengaturan denda ini juga sejalan dengan asas perlindungan dalam hukum pengupahan yang bertujuan memberikan jaminan kepada pekerja agar hak-haknya tetap terlindungi dalam hubungan kerja.⁴²

Formulasi dan Persentase Perhitungan Denda Keterlambatan Pembayaran Upah

Formulasi dan persentase perhitungan denda keterlambatan pembayaran upah diatur secara rinci dalam Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Ketentuan tersebut dibuat untuk memberikan kepastian hukum mengenai besarnya sanksi yang harus dibayarkan oleh pengusaha apabila terlambat memenuhi kewajibannya dalam membayar upah pekerja. Dengan adanya pengaturan yang detail dan jelas, diharapkan tidak terjadi kebingungan atau perselisihan antara pekerja dan pengusaha mengenai besaran denda yang harus dibayarkan. Selain itu, ketentuan ini juga berfungsi sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja atas hak-haknya dalam menerima upah tepat waktu.⁴³

Berdasarkan ketentuan tersebut, denda keterlambatan pembayaran upah dihitung secara bertahap sesuai dengan lamanya keterlambatan pembayaran. Adapun formulasi dan persentase denda keterlambatan pembayaran upah adalah sebagai berikut:

7. Keterlambatan Hari Keempat sampai Hari Kedelapan

Apabila pengusaha terlambat membayar upah mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung sejak tanggal seharusnya upah dibayarkan, maka pengusaha dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari jumlah upah yang

⁴² PP No. 36/2021 Penjelasan Umum (kepastian hukum dan keseimbangan hubungan industrial); Pasal 5 (asas perlindungan dalam hukum pengupahan).

⁴³ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 61 (kerangka umum perhitungan denda keterlambatan); Tujuan kepastian hukum dalam pengupahan.

seharusnya dibayarkan. Rumus perhitungannya adalah: $\text{Denda} = 5\% \times \text{Upah}$. Sebagai contoh, apabila pekerja memiliki upah sebesar Rp4.000.000,00 dan pengusaha terlambat membayar selama 4 hari, maka denda yang dikenakan adalah: $5\% \times \text{Rp4.000.000} = \text{Rp200.000}$. Dengan demikian, pekerja berhak menerima upah sebesar Rp4.000.000,00 ditambah denda sebesar Rp200.000,00. Ketentuan ini memberikan kompensasi yang proporsional bagi pekerja atas keterlambatan yang dialaminya dalam beberapa hari pertama.⁴⁴

8. Keterlambatan Setelah Hari Kedelapan

Apabila setelah hari kedelapan upah masih belum dibayarkan, maka pengusaha dikenakan tambahan denda sebesar 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan berikutnya di luar denda sebelumnya. Akan tetapi, jumlah total denda dalam satu bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari jumlah upah yang seharusnya dibayarkan. Rumus tambahan dendanya yaitu: $\text{Denda Tambahan} = 1\% \times \text{Upah}$. Ketentuan pembatasan maksimal 50% dari jumlah upah bertujuan agar pengenaan denda tetap proporsional dan tidak menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan hubungan kerja. Dengan adanya batas maksimal ini, diharapkan pengusaha tidak dikenakan beban yang berlebihan namun tetap memberikan efek jera yang cukup.⁴⁵

9. Keterlambatan Lebih dari Satu Bulan

Apabila pengusaha masih belum membayar upah setelah lewat satu bulan, maka selain dikenakan denda sebagaimana ketentuan sebelumnya, pengusaha juga dikenakan bunga sesuai dengan tingkat suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa semakin lama keterlambatan pembayaran upah dilakukan, maka semakin besar pula beban yang harus ditanggung oleh pengusaha. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pengusaha agar lebih disiplin dalam memenuhi kewajiban pembayaran upah kepada pekerja. Dengan adanya tambahan bunga ini, diharapkan pengusaha memiliki motivasi yang lebih kuat untuk membayar upah tepat waktu karena konsekuensi finansial yang semakin besar.⁴⁶

Pengaturan mengenai formulasi dan persentase denda keterlambatan pembayaran upah memiliki fungsi penting dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja.

⁴⁴ PP No. 36/2021 Pasal 61 ayat (1) (denda 5% hari 4-8); Contoh perhitungan denda.

⁴⁵ PP No. 36/2021 Pasal 61 ayat (2) (tambahan 1% setelah hari 8, maksimal 50%); Batas maksimal denda.

⁴⁶ Ibid.

Selain menjamin kepastian pembayaran upah, pengaturan tersebut juga menjadi sarana pengawasan agar pengusaha tidak melakukan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja. Dengan demikian, penerapan denda diharapkan dapat menciptakan hubungan industrial yang adil, tertib, dan harmonis antara pekerja dan pengusaha.⁴⁷

D. PENELITIAN RELEVAN

Penelitian relevan juga digunakan sebagai bahan perbandingan dan landasan dalam memperkuat analisis terhadap permasalahan yang diteliti. Dengan adanya penelitian relevan, penulis dapat melihat topik apa saja yang sudah diteliti sebelumnya serta apa yang masih perlu diteliti lebih lanjut. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian mengenai "Tinjauan Yuridis terhadap Pelaksanaan Denda atas Keterlambatan Pembayaran Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 (Studi Kasus PT Lung Cheong Brothers Industrial)" adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian pertama dilakukan oleh Nur Laila Ahmad dan Lalu Husni pada tahun 2023 dengan judul "Analisis Yuridis Penerapan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021." Penelitian ini membahas mengenai penerapan struktur dan skala upah berdasarkan ketentuan dalam PP Nomor 36 Tahun 2021 serta akibat hukum bagi perusahaan yang tidak menerapkannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan wajib menerapkan struktur dan skala upah sebagai bentuk perlindungan terhadap hak pekerja. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis terletak pada pembahasan mengenai pengupahan berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021. Perbedaannya, penelitian terdahulu lebih fokus pada struktur dan skala upah, sedangkan penelitian penulis memfokuskan pada pelaksanaan denda akibat keterlambatan pembayaran upah.⁴⁸
- b. Penelitian kedua dilakukan oleh Injilia Fikraristi Worang pada tahun 2024 dengan judul "Kajian Hukum Kelalaian Pemberian Upah Kerja oleh Pengusaha Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan." Penelitian ini mengkaji bentuk-bentuk kelalaian pengusaha dalam pembayaran upah serta akibat hukumnya terhadap

⁴⁷ PP No. 36/2021 Penjelasan Umum (fungsi perlindungan hukum pekerja); Tujuan hubungan industrial harmonis

⁴⁸ Nur Laila Ahmad dan Lalu Husni, "Analisis Yuridis Penerapan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021" (2023); Universitas Mataram

pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran upah merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak pekerja yang dapat menimbulkan sanksi hukum bagi pengusaha. Persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas keterlambatan pembayaran upah berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021. Adapun perbedaannya, penelitian tersebut bersifat normatif umum, sedangkan penelitian penulis menggunakan pendekatan empiris melalui studi kasus pada PT Lung Cheong Brothers Industrial.⁴⁹

- c. Penelitian ketiga dilakukan oleh Fachry Hadin dan Romainur pada tahun 2023 dengan judul "Analisis Yuridis Pemberian Denda Kepada Perusahaan Yang Tidak Membayar Upah Pekerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan." Penelitian ini membahas kewajiban perusahaan dalam membayar denda atas keterlambatan pembayaran upah pekerja serta upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila haknya tidak dipenuhi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian denda merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas denda keterlambatan pembayaran upah berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021. Namun, penelitian terdahulu hanya mengkaji secara normatif, sedangkan penelitian penulis mengkaji implementasi pelaksanaan denda tersebut secara langsung di perusahaan tertentu.⁵⁰
- d. Penelitian keempat dilakukan oleh Arya Bagus Pratama dan Mega Dewi Ambarwati pada tahun 2024 dengan judul "Upaya Hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa: Studi Kasus Keterlambatan Upah Pekerja." Penelitian ini membahas penyelesaian sengketa keterlambatan pembayaran upah melalui mekanisme Alternative Dispute Resolution (ADR), seperti mediasi, konsiliasi, negosiasi, dan arbitrase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa melalui ADR lebih efektif dibandingkan melalui jalur litigasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas keterlambatan pembayaran upah pekerja. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, dimana penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada mekanisme penyelesaian sengketa, sedangkan penelitian penulis fokus pada pelaksanaan sanksi denda akibat keterlambatan

⁴⁹ Injilia Fikraristi Worang, "Kajian Hukum Kelalaian Pemberian Upah Kerja oleh Pengusaha Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan" (2024); Universitas Hasanuddin.

⁵⁰ Fachry Hadin dan Romainur, "Analisis Yuridis Pemberian Denda Kepada Perusahaan Yang Tidak Membayar Upah Pekerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021" (2023); Universitas Riau.

pembayaran upah.⁵¹

- e. Penelitian kelima dilakukan oleh Nurul Farah Sahlisa dan Lalu Hadi Adha pada tahun 2021 dengan judul "Tinjauan Yuridis tentang Upah Kerja Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan." Penelitian ini membahas pengaturan mengenai upah kerja lembur dan upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila hak upah lembur tidak dipenuhi oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja dapat menempuh penyelesaian hubungan industrial apabila hak upah lembur tidak dipenuhi. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas perlindungan hukum pekerja dalam aspek pengupahan berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021. Adapun perbedaannya, penelitian terdahulu berfokus pada upah lembur, whereas penelitian penulis berfokus pada denda keterlambatan pembayaran upah pokok pekerja.⁵²

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Pengupahan di PT. Lung Cheong Brothers Industrial. Sistem pengupahan memegang peranan yang sangat krusial dalam menjalin dinamika hubungan kerja yang sehat antara pihak manajemen perusahaan dan para pekerja. Keberadaan upah bukan sekadar formalitas hubungan kerja, melainkan hak normatif pekerja yang diwujudkan dalam bentuk uang sebagai kompensasi konkret atas tenaga, pikiran, maupun jasa yang telah atau akan mereka kontribusikan kepada pemberi kerja⁵³. Di satu sisi, pemenuhan hak atas upah ini berfungsi sebagai instrumen utama untuk menjamin kelangsungan hidup serta kesejahteraan bagi pekerja beserta keluarganya. Di sisi lain, bagi perusahaan, pemberian upah merupakan bentuk apresiasi dan penghargaan nyata atas produktivitas serta andil yang diberikan oleh tenaga kerja dalam memajukan roda bisnis organisasi.

Dalam konteks operasional di PT. Lung Cheong Brothers Industrial, implementasi sistem pengupahan dirancang dan dilaksanakan dengan patuh pada koridor regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Landasan hukum utama yang menjadi acuan ketat perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengupahan ini adalah Undang-Undang

⁵¹ Arya Bagus Pratama dan Mega Dewi Ambarwati, "Upaya Hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa: Studi Kasus Keterlambatan Upah Pekerja" (2024); Universitas Brawijaya.

⁵² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers, 2020, hlm. 142.

⁵³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers, 2020, hlm. 142.

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.⁵⁴ Selain itu, aturan turunan yang tidak kalah penting sebagai pedoman teknisnya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.⁵⁵ Sinkronisasi antara kebijakan internal perusahaan dengan berbagai regulasi nasional ini sangat penting dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh tata kelola upah di dalam perusahaan dapat berjalan di atas asas keadilan, memberikan kepastian hukum yang jelas, serta memberikan perlindungan hukum yang seutuhnya bagi hak-hak mendasar para pekerja.⁵⁶

Penerapan sistem pengupahan di PT. Lung Cheong Brothers Industrial tidak dilakukan secara seragam melainkan diatur secara proporsional dengan mempertimbangkan parameter yang objektif. Manajemen perusahaan menentukan besaran upah dengan mengacu pada klasifikasi jabatan, masa bakti operasional karyawan, serta ketentuan-ketentuan internal lain yang disepakati bersama. Dalam menentukan angka nominal upah tersebut, perusahaan juga wajib menyelaraskannya dengan standar Upah Minimum yang telah ditetapkan secara resmi oleh pemerintah daerah, sembari tetap menyeimbangkannya dengan kapasitas finansial perusahaan dalam memenuhi kewajiban tersebut. Melalui standarisasi dan transparansi pengupahan seperti ini, diharapkan dapat tercipta iklim kerja yang kondusif serta hubungan industrial yang harmonis antara buruh dan manajemen perusahaan.⁵⁷

Mengenai teknis pelaksanaannya, ketepatan waktu dalam menyalurkan upah menjadi salah satu indikator utama dari kepatuhan administrasi dan komitmen pemenuhan kewajiban PT. Lung Cheong Brothers Industrial terhadap karyawannya. Upah ini dibayarkan secara rutin dan periodik dalam siklus bulanan melalui mekanisme perbankan yang telah disepakati. Kepastian waktu pembayaran yang teratur setiap bulannya memberikan stabilitas finansial bagi para pekerja dalam merencanakan pembelanjaan dan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.⁵⁸ Adapun nominal upah yang diterima oleh pekerja umumnya

⁵⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

⁵⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁵⁶ Lalu Husni, Op Cit, hal 143

⁵⁷ Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT Citra Aditya Bakti,

⁵⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

merupakan akumulasi dari beberapa elemen penting, yang meliputi upah pokok sebagai imbalan dasar, kemudian tunjangan tetap maupun tidak tetap seperti tunjangan kehadiran dan tunjangan jabatan, serta tambahan upah lembur apabila pekerja melakukan tugas melebihi batas waktu kerja reguler sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.⁵⁹

Sebelum dana tersebut masuk ke rekening masing-masing pekerja, bagian yang berwenang, seperti divisi personalia, akan menjalankan prosedur administrasi yang ketat dan sistematis. Proses ini diawali dengan melakukan penghitungan secara cermat terhadap data absensi, total jam kerja reguler, jam kerja lembur, serta pemotongan atau penambahan tunjangan yang relevan bagi setiap individu pekerja. Setelah seluruh kalkulasi data tersebut tervalidasi, barulah proses transfer upah dijalankan secara massal. Langkah-langkah prosedural ini diadopsi oleh PT. Lung Cheong Brothers Industrial demi mewujudkan transparansi, akurasi data, serta akuntabilitas yang tinggi, sehingga meminimalkan risiko terjadinya perselisihan akibat kesalahan hitung upah.

Di samping mengatur tentang hak dan mekanisme pembayaran, aspek perlindungan hukum terhadap potensi keterlambatan pembayaran upah juga menjadi perhatian serius yang diatur oleh negara dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Regulasi tersebut menegaskan sanksi tegas berupa denda finansial dengan persentase tertentu bagi pengusaha yang lalai atau terlambat membayarkan upah pekerja, di mana denda tersebut dihitung berdasarkan akumulasi hari keterlambatan. Adanya aturan denda ini berfungsi sebagai jaminan perlindungan bagi pekerja agar hak ekonomis mereka tidak dirugikan, sekaligus menjadi stimulus hukum yang memaksa para pengusaha agar senantiasa disiplin dalam menunaikan kewajibannya tepat pada waktunya.⁶⁰

Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Ketentuan Denda atas Keterlambatan Pembayaran Upah Berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2021 di PT. Lung Cheong Brothers Industrial

Berdasarkan data dan fakta yang dihimpun selama proses penelitian di PT. Lung Cheong Brothers Industrial, pada dasarnya manajemen perusahaan telah memiliki komitmen untuk mendistribusikan upah karyawan sesuai dengan waktu yang dijadwalkan oleh

⁵⁹ Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁶⁰ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2019, hlm. 5.

perusahaan yaitu tanggal 3 setiap bulannya. Namun demikian, dalam praktik operasional di lapangan, masih ditemukan situasi-situasi tertentu yang memicu terjadinya penundaan atau keterlambatan pemenuhan hak atas upah tersebut. Munculnya hambatan dalam ketepatan waktu penyaluran upah ini umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, mulai dari kendala birokrasi administrasi internal, kendala teknis pada sistem komputasi penggajian (payroll), hingga kondisi stabilitas keuangan perusahaan.

Secara yuridis, keterlambatan dalam pemenuhan hak upah pekerja pada hakikatnya merupakan tindakan yang tidak sejalan dengan koridor hukum ketenagakerjaan nasional. Landasan yuridis mengenai hal ini secara tegas diatur dalam Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menetapkan sanksi hukum berupa denda finansial dengan persentase spesifik bagi pihak pemberi kerja yang lalai membayarkan upah tepat pada waktunya. Kehadiran norma hukum ini dirancang sebagai instrumen proteksi yuridis yang koersif agar para buruh memperoleh kepastian atas hak ekonomis mereka secara tepat waktu demi kelangsungan hidup keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan melakukan wawancara dengan perwakilan pengurus serikat pekerja di PT. Lung Cheong Brothers Industrial, yaitu **Ibu Umi Kulsum dibidang Advokasi** pada tanggal 10 Juni 2026, menurutnya pada keterlambatan pembayaran upah yang terjadi pada bulan Agustus 2025 PT. Lung Cheong Brothers Industrial belum menerapkan pembayaran denda kepada pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 61 PP Nomor 36 Tahun 2021. Namun, pada keterlambatan pembayaran upah yang terjadi pada bulan Februari 2026 perusahaan telah melaksanakan pembayaran denda kepada pekerja yang terdampak keterlambatan upah. Hal ini menunjukkan adanya perubahan dan peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan pengupahan yang berlaku.⁶¹

Eksistensi Penerapan Denda atas Keterlambatan Pembayaran Upah di PT. Lung Cheong Brothers Industrial

Eksistensi dari implementasi penerapan denda atas keterlambatan pembayaran upah dapat diukur melalui ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun

⁶¹ Hasil wawancara dengan Ibu Umi Kulsum selaku Bidang Advokasi Serikat Pekerja PT. Lung Cheong Brothers Industrial, tanggal 10 Juni 2026.

2021 benar-benar di internalisasikan ke dalam tata kelola ketenagakerjaan sehari-hari di PT. Lung Cheong Brothers Industrial.⁶²

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, ditemukan fakta bahwa mayoritas tenaga kerja telah memiliki kesadaran hukum mengenai hak mereka untuk dibayar tepat waktu oleh pihak perusahaan. Tetapi demikian, tingkat literasi hukum para pekerja tergolong masih parsial, sebab sebagian besar dari mereka sama sekali tidak mengetahui keberadaan ketentuan denda keterlambatan yang mengikat pengusaha. Minimnya pemahaman komprehensif ini berimplikasi pada munculnya sikap permisif di kalangan pekerja, di mana mereka cenderung memaklumi dan menerima penundaan pembayaran upah tanpa adanya inisiatif untuk menuntut kompensasi denda finansial yang menjadi hak legal mereka menurut undang-undang.

Dengan demikian, pergeseran kebijakan korporasi yang awalnya tidak memberlakukan denda pada Agustus 2025 menjadi diterapkan secara riil pada Februari 2026 menegaskan bukti konkret atas eksistensi aturan tersebut sekaligus merefleksikan komitmen serta tanggung jawab manajemen perusahaan. Langkah strategis ini mengindikasikan adanya upaya nyata dari pihak industri untuk merekonstruksi dan menyelaraskan tata kelola pengupahan internal mereka agar sepenuhnya patuh pada koridor hukum positif yang berlaku.

Faktor Penghambat dan Upaya Penyelesaian dalam Pelaksanaan Denda atas Keterlambatan Pembayaran Upah

Faktor penghambat macetnya pelaksanaan ketentuan denda atas keterlambatan pembayaran upah di PT. Lung Cheong Brothers Industrial.

Faktor yang pertama bersumber dari rendahnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Pola pikir mayoritas pekerja baru sebatas memahami hak atas upah pokoknya saja, tanpa mengerti bahwa hukum juga memberikan hak perlindungan berupa denda akumulatif apabila korporasi terlambat menunaikan kewajibannya.

Faktor penghambat yang kedua berkaitan erat dengan minimnya program sosialisasi

⁶² Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

hukum yang terstruktur mengenai regulasi pengupahan terbaru, terkhusus yang berkaitan dengan sanksi denda keterlambatan upah. Kurangnya sosialisasi baik di tingkat pekerja lapisan bawah maupun pada jajaran manajemen fungsional perusahaan yang bertugas mengambil keputusan.

Faktor yang ketiga adanya pertimbangan hubungan industrial. Dalam kenyataannya, para buruh sering kali dilingkupi rasa khawatir dan enggan untuk memperjuangkan hak denda keterlambatan tersebut lantaran takut tindakan mereka dipandang konfrontatif, yang pada gilirannya dapat mengancam kelangsungan kontrak kerja mereka di perusahaan. Di sisi lain, manajemen perusahaan juga memiliki preferensi kuat untuk menyelesaikan gejala internal lewat forum musyawarah informal ketimbang menggunakan pendekatan hukum formal yang kaku.⁶³

Faktor penghambat keempat adalah lemahnya efektivitas fungsi pengawasan dan penegakan hukum dari instansi kedinasan yang membidangi urusan ketenagakerjaan. Lemahnya supervisi berkala dari pengawas ketenagakerjaan ini memicu timbulnya pembiaran terhadap berbagai bentuk deviasi aturan pengupahan, sehingga pelanggaran hak pekerja jarang mendapatkan tindakan korektif secara formal.

Untuk mengeliminasi berbagai hambatan struktural dan kultural tersebut, terdapat serangkaian langkah solutif yang dapat ditempuh oleh para pemangku kepentingan. Langkah pertama yang harus diambil adalah menggalakkan edukasi dan diseminasi regulasi pengupahan secara masif kepada buruh maupun jajaran pengusaha demi menyamakan persepsi hukum. Langkah kedua adalah merevitalisasi dan mengoptimalkan peran pengawasan lapangan oleh dinas tenaga kerja terkait guna memantau kepatuhan pembayaran upah secara periodik. Langkah ketiga adalah mendorong dan mendesak manajemen PT. Lung Cheong Brothers Industrial untuk melakukan harmonisasi serta rekonstruksi kebijakan internal perusahaan (peraturan perusahaan) agar selaras dengan substansi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Langkah keempat adalah melakukan penguatan kapasitas kesadaran hukum kritis pekerja agar mereka mampu mengartikulasikan dan mengadvokasi hak-hak hukumnya secara kolektif sesuai aturan yang berlaku.⁶⁴

⁶³ Ibid

⁶⁴ Ibid

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Penelitian ini menyimpulkan bahwa PT. Lung Cheong Brothers Industrial telah menunjukkan kemajuan dalam mematuhi aturan pengupahan. Hal ini terlihat dari adanya perubahan sikap perusahaan, di mana keterlambatan upah pada Agustus 2025 belum disertai dengan pemberian denda, namun pada Februari 2026 kewajiban denda tersebut sudah mulai dilaksanakan. Meski awalnya belum berjalan optimal, langkah ini menandakan adanya komitmen kuat dari perusahaan untuk menyelaraskan kebijakannya dengan hukum pemerintah.
2. Eksistensi PT. Lung Cheong Brothers Industrial secara nyata terus berbenah untuk menyelaraskan tata kelola pengupahannya dengan regulasi pemerintah. Langkah perbaikan ini terlihat jelas ketika perusahaan yang mulanya tidak memberikan denda pada keterlambatan upah di bulan Agustus 2025, kemudian berinisiatif membayar denda tersebut kepada karyawan saat keterlambatan kembali terjadi di bulan Februari 2026. Transisi ini menjadi bukti adanya iktikad baik dan kesadaran hukum dari pihak manajemen untuk lebih patuh pada ketentuan PP Nomor 36 Tahun 2021, sekaligus sebagai upaya menjaga iklim kerja yang harmonis di lingkungan perusahaan.
3. Perlindungan hukum bagi karyawan di PT. Lung Cheong Brothers Industrial terkait keterlambatan upah sudah mulai berjalan ke arah yang lebih baik. Meski hak denda tersebut sempat belum diberikan pada keterlambatan bulan Agustus 2025, pihak perusahaan telah menunjukkan tanggung jawabnya dengan menyalurkan denda kepada pekerja yang

5.2 Saran

1. Bagi PT. Lung Cheong Brothers Industrial

Pihak manajemen PT. Lung Cheong Brothers Industrial disarankan untuk terus mempertahankan serta meningkatkan tren positif kepatuhan hukumnya terhadap regulasi pemerintah, khususnya dalam memenuhi kewajiban pembayaran denda saat terjadi keterlambatan upah. Di samping itu, perusahaan sangat perlu memperketat dan membenahi sistem manajemen keuangan serta tertib administrasi penggajian guna meminimalkan risiko terjadinya penundaan upah di masa yang akan datang. Langkah konkret lainnya yang dapat

diambil adalah dengan melakukan evaluasi dan audit internal secara rutin terhadap sistem pengupahan yang berjalan, sehingga hak-hak normatif seluruh karyawan dapat selalu terjamin dan terlindungi sesuai dengan koridor hukum yang berlaku.

2. Bagi Pekerja atau Buruh

Para pekerja diharapkan dapat lebih aktif dalam meningkatkan literasi dan pemahaman mereka mengenai hak-hak konstitusional dalam hubungan kerja. Pemahaman ini tidak hanya terbatas pada nominal upah pokok yang diterima, melainkan juga mencakup hak untuk mendapatkan kompensasi denda apabila perusahaan terlambat mencairkan upah. Dengan bekal wawasan hukum yang baik, para pekerja akan memiliki posisi tawar yang sehat serta mampu memperjuangkan hak-hak normatif mereka secara elegan melalui jalur dan mekanisme resmi yang sudah disediakan oleh undang-undang.

3. Bagi Dinas Ketenagakerjaan

Instansi pemerintah terkait, khususnya Dinas Ketenagakerjaan, diharapkan dapat merevitalisasi fungsi pengawasan lapangan secara lebih ketat dan berkala terhadap kepatuhan pembayaran upah di tingkat perusahaan. Selain fungsi pengawasan, dinas terkait juga memegang peran krusial untuk menggencarkan program sosialisasi dan edukasi hukum secara berkelanjutan, baik kepada jajaran manajemen perusahaan maupun serikat buruh. Diseminasi informasi yang matang mengenai aturan pengupahan ini akan menjadi kunci agar implementasi regulasi di lapangan dapat berjalan lebih efektif dan meminimalkan potensi konflik industrial.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi akademisi atau peneliti berikutnya yang tertarik pada bidang hukum ketenagakerjaan, disarankan untuk memperluas ruang lingkup kajian dengan meneliti efektivitas penerapan denda keterlambatan upah di berbagai sektor industri yang berbeda. Peneliti selanjutnya juga dapat membedah lebih dalam mengenai variabel-variabel sosiologis maupun ekonomis yang memengaruhi tingkat kepatuhan sebuah korporasi dalam mematuhi hukum pengupahan. Melalui pengembangan fokus riset tersebut, diharapkan hasil kajian di masa depan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih kaya bagi pembaruan hukum ketenagakerjaan di Indonesia

G. DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber Buku

- Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2019. Ali, Achmad. *Menguak Pokok-Pokok Pemikiran Hukum*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2022.
- F.X. Djumaldji. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Faisal, Ahmad. *Timbal Balik Hak dan Kewajiban dalam Hubungan Kerja*. Surabaya: Penerbit Unair, 2024.
- Fitzgerald, I. M. *The Theory of Legal Protection in Society*. Sydney: The Law Book Company, 1972.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.
- Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja*. Jakarta: Kencana, 2022.
- Hariyanto. *Hukum Ketenagakerjaan: Perjanjian Kerja sebagai Dasar Hubungan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2022.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.
- Khairani. *Kepastian Hukum dalam Perlindungan Tenaga Kerja*. Depok: Rajawali Pers, 2021.
- Khakim, Abdul. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Indeks, 2020. Khakim, Abdul. *Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: Indeks, 2009.
- Lilik Mulyadi. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2020.
- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014. Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1997. Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000.
- Santoso, Budi. *Peran Pemerintah dalam Regulasi Ketenagakerjaan Berbasis Pancasila*. Yogyakarta: UGM Press, 2022.
- Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001.
- Soekanto, Soerjono. *Efektivitas Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 1983. Soekanto, Soerjono. *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perdata tentang Pekerjaan dan Upah*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1950.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Universitas Indonesia, 1965.
- Suryadi. *Hubungan Industrial Berbasis Pancasila: Landasan Filosofis dan Normatif*. Jakarta: UI Press, 2023.
- Zaeni Asyhadie. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.

B. Sumber Jurnal

- Ahmad, Nur Laila, dan Lalu Husni. "Analisis Yuridis Penerapan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021." *Jurnal*

Universitas Mataram, 2023.

Hadin, Fachry, dan Rumainur. *"Analisis Yuridis Pemberian Denda Kepada Perusahaan Yang Tidak Membayar Upah Pekerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan."* Jurnal Magister Hukum Argumentum, 2023.

Hidayat, R. *"Keadilan dalam Perjanjian Kerja: Studi Kasus Sengketa Industrial."* Rechtsidee, Vol. 11, No. 2, 2024.

Jurnal Hukum & Pembangunan. *"Perlindungan Hukum terhadap Hak Upah Pekerja dalam Hubungan Industrial."* Vol. 53, No. 2, 2023.

Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan. *"Efektivitas Penerapan Sanksi Denda dalam Keterlambatan Pembayaran Upah."* Vol. 12, No. 3, 2024.

Jurnal RechtsVinding. *"Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dalam Sistem Pengupahan di Indonesia."* Vol. 12, No. 1, 2023.

Jurnal Yuridika. *"Perlindungan Hukum Pekerja atas Keterlambatan Pembayaran Upah."* Vol. 39, No. 1, 2024.

Pratama, Arya Bagus, dan Mega Dewi Ambarwati. *"Upaya Hukum Alternatif Penyelesaian Sengketa: Studi Kasus Keterlambatan Upah Pekerja."* Jurnal Ilmiah Nusantara, 2024.

Sahlisa, Nurul Farah, dan Lalu Hadi Adha. *"Tinjauan Yuridis tentang Upah Kerja Lembur Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan."* Universitas Mataram, 2021.

Worang, Injilia Fikraristi. *"Kajian Hukum Kelalaian Pemberian Upah Kerja oleh Pengusaha Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan."* Lex Privatum, 2024.

C. Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

D. Sumber Lain

Data observasi penulis di PT. Lung Cheong Brothers Industrial, Kabupaten Serang, Banten.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. Naskah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945