

Perlindungan Hukum Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pada Pekerja Ekspedisi di Surabaya (Studi Putusan Nomor 139/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby)

Legal Protection Against Delays Payment of Wages to Expedition Workers in Surabaya (Study of Decision Number 139/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby)

Nadira Kanza Riskia,¹ Abdullah Sulaiman²

¹ Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, E-Mail: n4dirakanz@gmail.com

² Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, E-Mail: absulafdy@uinjkt.ac.id

INFO ARTIKEL:

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum, Pekerja, Keterlambatan Pembayaran Upah

Key Words:

Legal Protection, Workers, Late Payment of Wages

Kutipan (Citation):

Riskia, Nadira Kanza, "Perlindungan Hukum Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pada Pekerja Ekspedisi Di Surabaya Studi Putusan Nomor 139/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn Sby",

Abstrak

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Normatif Yuridis dengan metode pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan studi kepustakaan (*library research*) yaitu dilaksanakan dengan menggunakan literatur, seperti buku, catatan, penelitian terdahulu serta menganalisis data secara analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan membayar upah kompensasi atas keterlambatan pembayaran upah sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Negara telah berhasil memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang pembayaran upahnya tertunda. Dalam Putusan Nomor 139/Pdt.SusPHI/2020/PN Sby, Peneliti menemukan bahwa teori perlindungan hukum menunjukkan bahwa majelis hakim melindungi dua kepentingan hukum, yaitu penggugat dan tergugat

Abstract

This research uses a Normative Juridical type of research case approach method and legislative approach (statue approach). Data collection techniques in research use studies library research is carried out using literature, such as books, notes, previous research and analyzing data analytically qualitative. The research results show that the company pays wages compensation for late payment of wages in accordance with the law applicable. The state has succeeded in providing legal protection to workers whose wage payments are delayed. In Decision Number 139/Pdt.SusPHI/2020/PN Sby, researchers found that the theory of legal protection shows that the panel of judges protects two legal interests, namely plaintiff and defendant

A. PENDAHULUAN

Pekerjaan adalah kebutuhan fundamental bagi manusia dalam menjaga kelangsungan hidup. Setiap individu berhak untuk memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Di era modern ini, manusia menghadapi berbagai kebutuhan yang semakin rumit.¹ Buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lainnya.² Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, individu diharuskan untuk bekerja. Bekerja menjadi aspek krusial dalam kehidupan, di mana melalui pekerjaan, setiap orang dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari atas dasar yang layak dan bermartabat, sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.³ Pekerjaan berfungsi sebagai sumber penghidupan utama, karena merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan imbalan atau upah.⁴ Pekerja berhak untuk menerima upah yang adil dan pantas sesuai dengan jasa yang telah diberikan.⁵

Pekerjaan memiliki hubungan antara dua pihak, yaitu perusahaan atau pemberi kerja dan karyawan yang didasarkan pada kontrak yang telah disetujui oleh kedua belah pihak.⁶ Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara seorang pekerja dan seorang pengusaha, yang dimulai dengan perjanjian antara pekerja dan pengusaha bahwa mereka akan bekerja untuk pengusaha dengan menerima gaji atau kompensasi, dan pengusaha akan mempekerjakan pekerja dengan membayar mereka.⁷ Pekerja dan tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan. Oleh karena itu, perlu ada pengembangan ketenagakerjaan yang baik untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta melindungi pekerja dan keluarganya sesuai dengan martabat kemanusiaan. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pembayaran hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD 1945) yang berbunyi "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak", Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa "perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan". Menjaga hak-hak normative pekerja dan buruh adalah bagian dari perlindungan tenaga kerja dan pekerja yang dimaksud. Salah satu hak dasar yang dimiliki pekerja dan buruh dalam hal upah adalah hak untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hak tersebut merupakan wewenang yang diberikan oleh hukum kepada setiap individu.⁸ Upah sebagai salah satu hak yang lahir dari perjanjian kerja yang menghubungkan pekerja dan pemberi kerja (selanjutnya

¹ Octaviani, I. D. A. M., & Suardana, I. W. "Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur". *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 7(11), (2019). hlm. 2.

² Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia*, Jakarta : Universitas Trisakti, 2008, hlm. 361.

³ *Filosofi Hak Asasi Manusia Serta Penegakannya Dalam Perspektif Negara Hukum | Muhamad Aljebra A L I K S A N Rauf - Academia.Edu*

⁴ Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar hak-hak tenaga kerja kontrak (outsourcing)*, Jakarta : Transmedia Pustaka, 2009, hlm 86.

⁵ Ramadan, S. W., & Rahmani, R. "Penundaan Pembayaran Upah Pekerja". *HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), (2023). hlm. 81

⁶ Cokorda Istri Sarawasundhari, I Nyoman Putu Budiarta, I Made Aditya Mantara Putra, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Tidak Sesuai UMR Pada Uluwatu Collective Company", Vol. 4 No. 2, Juni 2023, 150.

⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta; Djambatan, 1985), hlm. 53.

⁸ Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hlm. 82

disebut pengusaha).⁹ Upah ini menjadi elemen krusial dalam perjanjian kerja, karena tujuan utama pekerja adalah untuk memperoleh upah, yang sangat penting untuk mendukung kesejahteraan hidupnya serta memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya demi kelangsungan hidup.¹⁰ Pengusaha seringkali mengabaikan upah, yang merupakan komponen penting dalam hubungan kerja, sehingga terjadi banyak penyimpangan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. terkadang mengalami kerugian dan perlakuan tidak adil dari pengusaha. Salah satu contohnya adalah keterlambatan dalam pembayaran gaji dan denda yang tidak sesuai.¹¹

Pelanggaran terhadap hak-hak pekerja masih sering terjadi, salah satunya berupa keterlambatan pembayaran upah. Kasus seperti ini ditemui di PT. Elteha International, di mana keterlambatan pembayaran upah menimbulkan kerugian signifikan bagi para pekerja yang telah melaksanakan tugas mereka dengan memberikan pengerjaan atau usaha terbaik dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan.¹²

B. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada skripsi ini merupakan penelitian normatif yuridis, yaitu suatu penelitian yang berfokus pada bahan hukum yang berasal dari peraturan, perundang-undangan, putusan pengadilan dan doktrin dari para pakar hukum yang berkaitan dengan judul skripsi ini.¹³ Selain itu peneliti menggunakan jenis penelitian yang digunakan untuk menyelesaikan segala problematika, dalam penelitian kali ini adalah penelitian kualitatif yakni jenis penelitian yang lebih berfokus pada pemangatan suatu fenomena tertentu dalam lebih meneliti kepada substansial makna dari suatu fonomena tertentu.

C. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Pekerja Ekspedisi Akibat Keterlambatan Pembayaran Upah Oleh Perusahaan PT. Elteha

Perjanjian kerja bagi tenaga kerja bertujuan untuk menjamin sistem hubungan kerja yang berjalan secara harmonis, tanpa adanya tekanan dari pihak yang lebih dominan terhadap pihak yang lebih lemah. Pengusaha diwajibkan untuk menerapkan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja biasanya disusun dalam bentuk tertulis yang berisi janji atau pernyataan kesanggupan dari kedua belah pihak. Sebagaimana asas perjanjian, perjanjian kerja memiliki kekuatan hukum yang mengikat layaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sunt servanda*).¹⁴

Posisi tenaga kerja umumnya lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu, isi perjanjian kerja mencakup aspek-aspek penting seperti waktu kerja, waktu istirahat,

⁹ Wulandari, A. S. R., Dewi, M. N. K., & Rahmah, A. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Upah Yang Terlambat Dibayarkan: Tinjauan Hukum Atas Penerapan Teori Keadilan". Warkat, 1(2), (2021). hlm. 45

¹⁰ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.213.

¹¹ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 98.

¹² Andriani, Jevon & Nugroho, Arinto. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepakbola Profesional Di Indonesia Yang Mengalami Keterlambatan Dalam Pembayaran Upah", Novum : Jurnal Hukum, Vol. 8 No.4, 2021, 2.

¹³ Jonaedi Efendi dan Prasetyo Rijadi. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Edisi Kedua, Kencana, Jakarta, 2016, hlm., 123-124

¹⁴ Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap keterlambatan pembayaran upah adalah isu penting yang diatur dalam berbagai peraturan ketenagakerjaan di Indonesia.

Keterlambatan upah berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja, karena upah merupakan sumber utama pendapatan yang mereka andalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hak pekerja untuk mendapatkan upah secara tepat waktu dan layak. Pasal 93 ayat (2) undang-undang ini menyatakan bahwa perusahaan wajib membayar upah pekerja tepat waktu sesuai perjanjian atau ketentuan yang berlaku. Secara hukum keterlambatan pembayaran upah dapat menimbulkan beberapa dampak di antaranya adalah dapat memicu perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan kasus-kasus di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), pekerja yang mengalami keterlambatan pembayaran upah memiliki hak untuk mengajukan gugatan. Perselisihan ini harus diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama sesuai dengan UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), terutama terkait perselisihan hak¹⁵

Kemudian juga dapat mengganggu kesejahteraan pekerja, karena upah merupakan indikator penting dalam menciptakan kesejahteraan. Upah yang dibayarkan tepat waktu adalah sumber untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, sehingga keterlambatan dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas pekerja. Secara sosial, keterlambatan pembayaran upah juga memengaruhi kehidupan sehari-hari pekerja. Keterlambatan pembayaran upah mengakibatkan prinsip keadilan dalam hubungan kerja menjadi tidak terpenuhi. Keadilan hanya dapat terwujud jika setiap pihak melaksanakan hak dan kewajibannya.¹⁶ Ketidakadilan ini tampak ketika pekerja telah memenuhi tanggung jawabnya, namun pengusaha menunda pembayaran tanpa dikenai sanksi atau denda. Prinsip keadilan yang perlu ditegakkan di sini adalah keadilan perdata yang melindungi hak-hak utama pekerja, sehingga keterlambatan pembayaran dapat berdampak pada keseimbangan hak dalam hubungan kerja. Keterlambatan pembayaran upah bukan hanya persoalan administratif, tetapi juga masalah keadilan bagi pekerja. Kondisi ini bisa menimbulkan kerugian ekonomi dan psikologis bagi pekerja yang tidak menerima upahnya sesuai dengan waktu yang dijanjikan.¹⁷

Pemerintah juga memiliki peran penting dalam pengawasan dan penegakan aturan terkait keterlambatan pembayaran upah. Melalui lembaga pengawasan ketenagakerjaan, pemerintah harus memastikan bahwa hak pekerja terlindungi dengan baik. Pengawasan ini dilakukan melalui inspeksi berkala dan pemeriksaan terhadap kepatuhan perusahaan dalam pembayaran upah sesuai ketentuan yang berlaku. Apabila ditemukan pelanggaran, tindakan hukum dapat segera diambil untuk melindungi pekerja.¹⁸ Proses ini dapat dilakukan melalui jalur bipartit, yaitu antara pekerja dan pemberi kerja, atau melalui mediasi dan arbitrase sebagaimana dijelaskan mekanisme dalam Undang-

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Depok : Rajawali Press, 2018), hlm., 5

¹⁶ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm., 99.

¹⁷ Andi Sri Rezky Wulandari, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Upah yang Terlambat Dibayarkan : Tinjauan Hukum atas Penerapan Teori Keadilan", *Jurnal Warkat*, Vol. 1 No. 2 (2022), hlm., 51.

¹⁸ Agusfian Wahab, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Grafindo Persada, 2003), hlm., 235.

80 | Penerapan Prinsip Independence of Judiciary Dalam Pengawasan Hakim Oleh Komisi Yudisial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial.

Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa,¹⁹ namun jika tidak tercapai kesepakatan. Mekanisme ini memberikan ruang bagi pekerja untuk menyampaikan keluhan dan memperoleh keadilan atas hak mereka yang tidak dipenuhi. Dalam hal ini, peran lembaga ketenagakerjaan dan mediator menjadi sangat penting untuk menjamin penyelesaian yang adil dan transparan.

Perkara sengketa hubungan industrial antara Umariyanto Sebagai Penggugat dan PT. Elteha International Sebagai Tergugat yang peneliti analisis mencerminkan isu utama dalam perlindungan hukum pekerja khususnya terkait keterlambatan pembayaran upah. Keterlambatan upah selama periode Maret 2018 hingga Oktober 2019 yang dialami Penggugat menyoroti pelanggaran terhadap Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pengusaha membayar upah tepat waktu. Ketidakpatuhan Tergugat berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja dan keluarganya, yang sangat bergantung pada upah sebagai sumber utama penghidupan. Pelanggaran ini tidak hanya menciptakan ketidakadilan dalam hubungan kerja tetapi juga mengganggu prinsip keadilan perdata, di mana hak-hak pekerja semestinya dilindungi secara tegas oleh hukum.

Kasus dalam putusan yang akan dianalisis peneliti menggambarkan dampak nyata dari keterlambatan pembayaran upah terhadap kesejahteraan pekerja yang tidak hanya menimbulkan kerugian ekonomi tetapi juga psikologis. Peran pengadilan menjadi penting untuk memastikan bahwa keadilan ditegakkan dan hak-hak pekerja terlindungi. Selain itu, pemerintah dan lembaga ketenagakerjaan harus memperkuat pengawasan terhadap perusahaan dan memberikan sanksi tegas kepada pelanggar. Dengan pendekatan yang komprehensif, kasus ini diharapkan dapat menjadi pelajaran bagi dunia usaha untuk menghormati kewajiban mereka terhadap pekerja guna menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis.

2. Pertimbangan Hakim dalam Putusan Perkara Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 139/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby

Perkara sengketa hubungan industrial dalam hal ini pihak yang bersengketa adalah Umariyanto sebagai Penggugat seorang karyawan tetap PT. Elteha International sejak 11 Juni 1987 melawan PT. Elteha International sebagai Tergugat. Penggugat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya atas dugaan pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan oleh Tergugat, khususnya terkait tunggakan pembayaran upah. Sengketa ini berakar pada ketidakpatuhan Tergugat dalam membayarkan upah Penggugat selama periode Maret 2018 hingga Oktober 2019 serta masalah lain yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Pokok gugatan yang diajukan Penggugat mencakup tiga tuntutan utama. Pertama, pembayaran upah yang tertunggak senilai Rp. 102.500.000. Kedua, kompensasi terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terdiri atas hak pesangon Rp. 100.350.000, uang penghargaan masa kerja Rp. 55.750.000, uang penggantian hak Rp. 23.415.000, serta tunjangan hari raya (THR) tahun 2019 sebesar Rp. 5.575.000. Ketiga, Penggugat meminta agar aset milik Tergugat berupa tanah dan bangunan di Sidoarjo dikenai sita jaminan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak tersebut. Gugatan ini juga mengungkap

¹⁹ Pasal 1 Angka 1, Angka 7, Angka 10 dan Pasal 27 sampai dengan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

upaya mediasi sebelumnya yang gagal, meskipun telah ada rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja agar Tergugat melunasi kewajiban.

Tergugat dalam eksepsi menyatakan bahwa gugatan Penggugat cacat hukum karena menggabungkan dua jenis perselisihan, yakni hak dan PHK, tanpa menyertakan dokumen risalah mediasi terkait perselisihan hak. Tergugat juga menyebut gugatan prematur karena tidak dilengkapi dengan penetapan dari Pengawas Ketenagakerjaan. Dalam pokok perkara, Tergugat membantah dalil Penggugat mengenai tunggakan upah dan menuding Penggugat tidak transparan dalam laporan keuangan sebagai pimpinan cabang Blitar. Tergugat beralasan bahwa penundaan pembayaran upah terjadi karena penurunan pendapatan Perusahaan.

1) Analisis Terhadap Teori Perlindungan Hukum

Dalam perjanjian kerja pada dasarnya harus mencakup ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan kerja, termasuk dalam hak dan kewajiban masing-masing pihak, yaitu antar pekerja dan pengusaha.²⁰ Hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha, begitu pula sebaliknya, hak pengusaha menjadi kewajiban pekerja. Tugas utama pekerja meliputi kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan, mematuhi aturan dan arahan pengusaha, serta bertanggung jawab untuk mengganti kerugian atau membayar denda apabila diperlukan.²¹

Pada setiap hubungan kerja terdapat kewajiban kedua belah pihak bersifat timbal balik, di mana kewajiban pengusaha menjadi hak pekerja, dan kewajiban pekerja menjadi hak pengusaha. Namun tidak jarang pengusaha lalai dalam memenuhi kewajibannya, khususnya dalam hal pembayaran upah kepada pekerja. Kelalaian ini sering berupa keterlambatan pembayaran upah yang seharusnya diterima oleh pekerja. Salah satu contohnya dapat ditemukan dalam Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 139/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby, yang membahas keterlambatan pembayaran upah oleh PT. Elteha International terhadap seorang pekerja bernama Umariyanto.

Kelalaian pengusaha dalam memenuhi kewajibannya terhadap pekerja, khususnya terkait pembayaran upah, dapat memicu konflik yang membutuhkan penyelesaian melalui jalur hukum. Kasus yang dialami Umariyanto dengan PT. Elteha International menjadi contoh nyata bagaimana sengketa ketenagakerjaan dapat berkembang ketika kewajiban pengusaha tidak dipenuhi. Umariyanto adalah seorang karyawan tetap PT. Elteha International sejak 11 Juni 1987 dengan upah terakhir Rp. 5.575.000 per bulan yang menggugat perusahaan di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya pada 11 November 2020. Gugatan diajukan atas dugaan pelanggaran hak ketenagakerjaan, khususnya tunggakan upah mulai dari Maret 2018 hingga Oktober 2019 sebesar Rp. 102.500.000. Sebelum membawa perkara ini ke pengadilan, Penggugat telah melakukan berbagai upaya non-litigasi, termasuk mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Blitar. Meski mediator merekomendasikan agar perusahaan melunasi tunggakan, anjuran tersebut tidak diindahkan. Dalam gugatannya Penggugat menuntut pembayaran upah yang tertunggak, pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak, THR tahun 2019, serta pemutusan hubungan kerja dengan kompensasi.

²⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2019), hlm., 53

²¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm., 69.

Berdasarkan gugatan Penggugat yang telah disampaikan di persidangan Tergugat memiliki bantahan yang mana membantah seluruh klaim Penggugat, menyebut bahwa gugatan cacat hukum karena menggabungkan dua jenis perselisihan (hak dan PHK) tanpa risalah mediasi terkait hak. Tergugat juga berargumen bahwa pembayaran upah karyawan cabang Blitar berada di bawah kendali Penggugat sebagai pimpinan cabang dan menyatakan keterlambatan pembayaran upah terjadi karena penurunan pendapatan perusahaan. Proses mediasi yang difasilitasi majelis hakim gagal mencapai kesepakatan, sehingga perkara berlanjut ke pembuktian dan pembacaan kesimpulan tertulis oleh masing-masing pihak. Penggugat berharap pengadilan menjatuhkan putusan yang adil dan menghukum Tergugat untuk memenuhi hak-haknya, Berdasarkan teori perlindungan hukum ini sudah sepantasnya persetujuan tersebut seharusnya diberikan dalam waktu yang wajar sebagai bentuk perlindungan terhadap hak pekerja yang telah memasuki usia pensiun. Kekosongan prosedur ini menimbulkan kerugian bagi Penggugat dan menunjukkan perlunya pengaturan yang lebih rinci.

2) Analisis Terhadap Teori Upah Wajar (*fair wages*)

Upah merupakan suatu kompensasi yang menjadi hak asasi setiap pekerja atau buruh, diberikan oleh pengusaha sebagai bentuk imbalan atas kontribusi dan jerih payah yang telah dilakukan dalam proses produksi atau pelayanan. Upah tidak sekadar merupakan transfer uang belaka, melainkan representasi pengakuan dan penghargaan terhadap martabat serta kerja keras tenaga kerja. Pembayaran gaji karyawan tepat waktu merupakan kewajiban fundamental yang melekat pada setiap perusahaan yang mana mencerminkan komitmen moral dan hukum dalam menjaga kesejahteraan tenaga kerja. Sistem hukum Indonesia telah mengatur secara komprehensif mekanisme pembayaran gaji melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dengan tegas menetapkan standar pembayaran upah.²²

Pelanggaran terhadap ketentuan pembayaran gaji dapat menimbulkan serangkaian konsekuensi hukum yang signifikan. Perusahaan yang terlambat membayar gaji dapat dikenakan sanksi administratif, termasuk pembayaran denda, kompensasi tambahan berupa bunga keterlambatan, dan bahkan potensi pembekuan izin usaha dalam kasus pelanggaran berulang. Karyawan memiliki beberapa opsi hukum dalam menanggapi keterlambatan gaji, seperti mengajukan gugatan perdata ke pengadilan ketenagakerjaan, melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat, atau meminta mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²³

Meskipun terdapat jalur hukum tetapi lebih disarankan untuk menempuh pendekatan musyawarah terlebih dahulu. Karyawan dapat mengajukan pertanyaan dan meminta klarifikasi kepada bagian HRD atau manajemen, membangun dialog terbuka untuk memahami penyebab keterlambatan, dan meminta penjelasan rinci serta jadwal pembayaran yang pasti. Kemudian pada situasi kesulitan keuangan, perusahaan diharapkan memberikan transparansi penuh tentang kondisi keuangan, membuat komitmen tertulis tentang rencana pembayaran, memberikan jaminan

²² Hukumnya Membayar Gaji Telat, Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Medan Area, <https://mh.uma.ac.id/hukumnya-bayar-gaji-telat/>.

²³ Langkah Hukum Jika Gaji Tak Dibayar Pengusaha, Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/langkah-hukum-jika-gaji-tak-dibayar-pengusahalt5117d01a27d8d/>.

kompensasi atas keterlambatan, dan menunjukkan itikad baik dalam menyelesaikan kewajiban. Keterlambatan pembayaran gaji memiliki dampak yang jauh melampaui sekadar persoalan hukum.

Hal ini dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan serta menciptakan ketidakpercayaan dalam hubungan industrial, merusak reputasi perusahaan, dan berpotensi menimbulkan konflik berkepanjangan antara para pihak. Pembayaran gaji tepat waktu merupakan manifestasi tanggung jawab sosial perusahaan, di mana kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan bukan sekadar memenuhi kewajiban hukum, melainkan investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan bermartabat.²⁴

Teori upah dalam pertimbangan hukum hakim berfungsi sebagai dasar dalam menentukan kompensasi yang adil bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam kasus ini, Majelis Hakim menggunakan ketentuan Pasal 161 ayat (3) dan Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menghitung hak-hak Penggugat, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Hakim menegaskan bahwa upah yang dijadikan dasar perhitungan terdiri dari komponen upah pokok dan tunjangan tetap, seperti tunjangan jabatan dan tunjangan prestasi, dengan total sebesar Rp5.200.000,00.

Penentuan ini menunjukkan pentingnya transparansi dan kejelasan dalam komponen upah untuk memastikan perhitungan kompensasi yang sesuai dengan hukum dan mencerminkan keadilan. Penerapan teori upah juga bertujuan untuk memulihkan sebagian kerugian ekonomi yang dialami pekerja akibat PHK. Meskipun tuntutan upah yang tertunggak dinyatakan tidak cukup bukti, hakim tetap memastikan bahwa kompensasi yang diberikan mencakup uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Total kompensasi yang dihitung mencapai Rp113.620.000,00, yang mencerminkan penghormatan terhadap hak-hak pekerja sesuai undang-undang. Kasus ini menyoroti pentingnya pemahaman mengenai komponen upah sebagai dasar perhitungan kompensasi dalam teori upah dan pentingnya dokumentasi yang mendukung agar hak-hak pekerja dapat dilindungi secara maksimal.

D. PENUTUP

1. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah serta pembahasan, maka peneliti akan menyimpulkan hasil penelitian berikut ini :

- a. Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap keterlambatan pembayaran upah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menegaskan hak pekerja untuk mendapatkan upah secara tepat waktu. Keterlambatan pembayaran upah tidak hanya melanggar prinsip keadilan, tetapi juga berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas pekerja, serta menciptakan risiko perselisihan hubungan industrial. Untuk melindungi pekerja, diperlukan

²⁴ Andi Kartika, "Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI)", *Jurnal Dinamika Keuangan dan Perbankan*, 2, 1, (2010), hlm., 63.

mekanisme penyelesaian sengketa yang mudah diakses melalui jalur bipartit, mediasi, atau pengadilan, disertai dengan sanksi tegas terhadap pengusaha yang tidak mematuhi kewajibannya. Selain itu, pengawasan pemerintah melalui lembaga ketenagakerjaan, edukasi hak-hak pekerja, serta peran serikat pekerja menjadi elemen penting dalam menciptakan hubungan kerja yang adil, harmonis, dan Sejahtera.

- b. Putusan Majelis Hakim dalam perkara Nomor 139/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Sby menunjukkan pertimbangan hukum yang mendalam, mencerminkan prinsip keadilan distributif dan perlindungan hukum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Gugatan Penggugat sebagian ditolak karena kurangnya bukti yang memadai, seperti absensi kerja dan laporan audit, yang menegaskan pentingnya administrasi ketenagakerjaan yang baik. Dalam penentuan kompensasi, Hakim mengacu pada ketentuan undang-undang terkait pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak dengan dasar upah Rp5.200.000,00, memberikan total kompensasi Rp113.620.000,00. Mogok kerja yang dilakukan Penggugat dinyatakan tidak sah karena tidak memenuhi prosedur hukum, sementara keterlambatan pembayaran upah oleh Tergugat selama tiga bulan berturut-turut dianggap melanggar kewajiban kontraktual, menjadi dasar sah PHK. Pertimbangan Hakim menunjukkan keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua pihak serta pentingnya musyawarah sebagai upaya awal dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan, di mana ketepatan pembayaran upah dianggap sebagai bentuk penghargaan terhadap martabat pekerja dan investasi dalam keharmonisan hubungan kerja

2. SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yang dianggap diperlukan sebagai berikut:

1. Pekerja harus lebih memperhatikan pentingnya dokumentasi dan administrasi pekerjaan penting untuk melindungi hak pekerja yang akan menjadi bukti sah dalam sengketa dan memastikan hubungan kerja yang adil sesuai hukum.
2. Penelitian selanjutnya dapat difokuskan pada analisis mendalam terhadap konstruksi hukum yang digunakan oleh hakim dalam mengambil putusan, khususnya dalam upaya melindungi kepentingan hukum baik penggugat maupun tergugat. Hal ini penting untuk memahami metode dan pendekatan yang digunakan oleh majelis hakim dalam mempertimbangkan dan menyeimbangkan kepentingan para pihak.

E. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia*, Jakarta: Universitas Trisakti, 2008

Agusfian Wahab, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2003)

Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014)

Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)

Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2019)

-----, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta; Djambatan, 1985)

85 | Penerapan Prinsip Independence of Judiciary Dalam Pengawasan Hakim Oleh Komisi Yudisial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial.

Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007

Jonaedi Efendi dan Prasetyo Rijadi. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Edisi Kedua, Kencana, Jakarta, 2016

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, (Depok: Rajawali Pers, 2020)

Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar hak-hak tenaga kerja kontrak (outsourcing)*, Jakarta : Transmedia Pustaka, 2009

Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Depok : Rajawali Press, 2018)

Artikel Jurnal:

Andi Kartika, "Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI)", *Jurnal Dinamika Keuangan dan Perbankan*, 2, 1, (2010)

Andi Sri Rezky Wulandari, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Upah yang Terlambat dibayarkan : Tinjauan Hukum atas Penerapan Teori Keadilan", *Jurnal Warkat*, Vol. 1 No. 2 (2022)

Andriani, Jevon & Nugroho, Arinto. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemain Sepakbola Profesional Di Indonesia Yang Mengalami Keterlambatan Dalam Pembayaran Upah", *Novum : Jurnal Hukum*, Vol. 8 No.4, 2021.

Cokorda Istri Sarawasundhari, I Nyoman Putu Budiarta, I Made Aditya Mantara Putra, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Tidak Sesuai Umr Pada Uluwatu Collective Company", Vol. 4 No. 2, Juni 2023

Octaviani, I. D. A. M., & Suardana, I. W. Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 7(11), (2019).

Ramadana, S. W., & Rahmani, R. Penundaan Pembayaran Upah Pekerja. *HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), (2023).

Wulandari, A. S. R., Dewi, M. N. K., & Rahmah, A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Upah Yang Terlambat Dibayarkan: Tinjauan Hukum Atas Penerapan Teori Keadilan. *Warkat*, 1(2), (2021)

Peraturan Perundang-Undangan:

Pasal 1 Angka 1, Angka 7, Angka 10 dan Pasal 27 sampai dengan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Internet:

Filosofi Hak Asasi Manusia Serta Penegakannya Dalam Perspektif Negara Hukum | Muhamad Aljebra ALIKSAN Rauf - Academia.Edu

Hukumnya Membayar Gaji Telat, Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Medan Area, <https://mh.uma.ac.id/hukumnya-bayar-gaji-telat/>.

Langkah Hukum Jika Gaji Tak Dibayar Pengusaha, Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/langkah-hukum-jika-gaji-tak-dibayar-pengusahalt5117d01a27d8d/>.