

Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Perusahaan yang Tidak Membayar Upah Kepada Karyawan

Adam Noor Akbar¹, Hartono², Zulkifli³

^{1,2,3}Progam Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Habaring Hurung Sampit, Indonesia

E-mail: adamnoorakbar0603@gmail.com

Article History:

Received: 22 Juli 2026

Revised: 29 Agustus 2026

Accepted: 05 September 2026

Keywords: *Perselisihan Hubungan Industrial, Tanggung Jawab Hukum, Upah.*

Abstrak: *Upah merupakan hak normatif karyawan yang harus dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, masih ada perusahaan yang gagal membayar upah, sehingga menimbulkan sengketa hubungan industrial. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab perusahaan gagal membayar upah karyawan dan menganalisis penyelesaian sengketa secara hukum yang timbul akibat tidak dibayarnya upah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis empiris. Data dikumpulkan melalui tinjauan pustaka dan wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Palangka Raya, dan perwakilan PT Musirawas. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab utama tidak dibayarnya upah adalah kondisi ekonomi dan keuangan perusahaan, faktor administratif dan manajerial, serta kurangnya komunikasi dan itikad baik antara pengusaha dan karyawan. Proses penyelesaian sengketa dilakukan melalui negosiasi bilateral, mediasi di Dinas Tenaga Kerja, dan, jika tidak tercapai kesepakatan, proses di Pengadilan Hubungan Industrial. Perusahaan yang terbukti gagal membayar upah tetap bertanggung jawab secara hukum untuk memenuhi hak upah karyawan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.*

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 rumit¹. Buruh dan keluarganya

¹Octaviani et. al, Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur,

sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lainnya². Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, individu diharuskan untuk bekerja. Bekerja menjadi aspek krusial dalam kehidupan, di mana melalui pekerjaan, setiap orang dapat memenuhi kebutuhan nya sehari-hari atas dasar yang layak dan bermartabat, sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia. Pekerjaan berfungsi sebagai sumber penghidupan utama, karena merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan imbalan atau upah³. Pekerja berhak untuk menerima upah yang adil dan pantas sesuai dengan jasa yang telah diberikan⁴.

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, di mana pekerja memberikan tenaga dan pengusaha berkewajiban membayar upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan^{5,6}.

Pekerja memiliki peran penting dalam pembangunan sehingga memerlukan perlindungan hukum untuk menjamin hak-hak dasarnya. Perlindungan tersebut diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu hak dasar pekerja adalah memperoleh upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Hak atas upah merupakan hak hukum yang wajib dipenuhi oleh pengusaha^{7,8}.

Upah merupakan unsur utama dalam perjanjian kerja karena menjadi sumber penghidupan pekerja. Namun, dalam praktiknya masih sering terjadi pelanggaran, seperti keterlambatan pembayaran upah maupun pemberian sanksi yang tidak sesuai, sehingga merugikan pekerja^{9,10}.

Salah satu contohnya terjadi pada PT Sampit International yang menunggak pembayaran upah dan THR kepada 233 karyawan selama tiga bulan. Pihak HRD menjelaskan bahwa kondisi tersebut disebabkan oleh kesulitan keuangan perusahaan sejak pandemi Covid-19, minimnya produksi, serta ketergantungan pada pinjaman untuk membiayai operasional. Perusahaan juga masih berupaya memperoleh investasi dari Rusia sebagai solusi pemulihan keuangan. Meskipun sempat diwacanakan merumahkan sebagian pekerja, usulan tersebut ditolak karena karyawan tetap menuntut pembayaran upah. Dari 233 karyawan, hanya sekitar 10% yang masih aktif bekerja, dan perusahaan menyatakan siap memberikan keterangan apabila dipanggil oleh Disnakertrans¹¹.

Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi alasan penulis meneliti sejauh mana upaya hukum dalam menyelesaikan perkara perusahaan yang tidak membayar upah karyawan, dan mengetahui pertimbangan hakim dalam pelaksanaan perkara perusahaan tidak membayar upah karyawan. Dalam hal inilah penulis membahas judul tentang **“PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MEMBAYAR UPAH KEPADA KARYAWAN”**.

Jurnal Ilmu Hukum, Volume 7, Nomor 11, 2019, h. 2.

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

³Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar hak-hak tenaga kerja kontrak (outsourcing)*, Transmedia Pustaka, Jakarta, 2009, h. 86.

⁴Ramadana et. al, Penundaan Pembayaran Upah Pekerja, HEI EMA: Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, *Jurnal Riset Hukum*, Volume 2, Nomor 2, 2023, h. 81.

⁵Cokorda Istri Sarawasundhari et. al, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Tidak Sesuai Umr Pada Uluwatu Collective Company, *Jurnal Kontruksi Hukum*, Volume 4, Nomor 2, 2023, h. 150.

⁶Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985, h. 53.

⁷I Made Udiana, Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali dan Marine Park, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Volume 4, Nomor 3, 2015, h. 567-568.

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

⁹Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, h. 213.

¹⁰Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, h. 98.

¹¹Sumber: <https://beritasampit.com/2024/04/02/ini-alasan-pt-sampit-international-belum-bayarkan-gaji-karyawan>, diakses pada tanggal 20 Juni 2025, pukul 22.19 WIB.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang didukung penelitian lapangan. Penggabungan kedua metode dilakukan karena kajian hukum tidak hanya berfokus pada norma, tetapi juga perlu melihat kondisi yang terjadi di lapangan¹².

Pendekatan Masalah

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)
Dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pertanggungjawaban hukum perusahaan yang tidak membayar upah karyawan¹³.
2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)
Dilakukan dengan mengkaji upaya hukum dalam penyelesaian sengketa perusahaan yang tidak membayar upah serta memahami *ratio decidendi* sebagai dasar pertimbangan hakim¹⁴.

Sumber Bahan Hukum

Penelitian menggunakan tiga jenis bahan hukum, yaitu:

1. Bahan Hukum Primer, meliputi:
 - Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*);
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung beserta perubahannya;
 - Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja;
 - Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan¹⁵.
2. Bahan Hukum Sekunder, berupa buku, hasil penelitian, dan literatur yang membahas pertanggungjawaban hukum perusahaan yang tidak membayar upah karyawan.
3. Bahan Hukum Tersier, berupa kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan ensiklopedia.

Teknik Prosedur Pengumpulan dan Analisis Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka dengan mengkaji dokumen hukum serta didukung hasil wawancara dengan pihak terkait. Analisis menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu mengelompokkan dan menyeleksi data berdasarkan kualitasnya, menghubungkannya dengan teori dari studi kepustakaan, kemudian menyusun hasil secara sistematis. Analisis dilakukan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum menuju hal yang bersifat khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Penyelesaian Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Membayar Upah Karyawannya

Penyelesaian Perundingan Antara Pengusaha dan Karyawan (Bipartit)

Perundingan bipartit merupakan tahapan pertama yang wajib ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum para pihak menempuh mekanisme penyelesaian lainnya.

¹² Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, h. 44.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Jakarta, 2016, h. 133.

¹⁴ *Ibid.* h. 158.

¹⁵ *Ibid.*

Ketentuan mengenai penyelesaian secara bipartit diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian secara bipartit merupakan perundingan yang dilakukan langsung antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha tanpa melibatkan pihak ketiga. Mekanisme ini bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan secara cepat, sederhana, dan dengan biaya yang relatif rendah, sekaligus menjaga hubungan kerja yang harmonis antara para pihak. Dalam sengketa mengenai tidak dibayarkannya upah, perundingan bipartit menjadi sarana awal untuk mencari solusi atas tuntutan pekerja terkait pemenuhan hak upah yang belum dibayarkan oleh perusahaan.

Sebagai tindak lanjut dari pemberlakuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mekanisme perundingan bipartit di Indonesia mulai mendapatkan perhatian yang lebih besar. Ketentuan tersebut menekankan pentingnya komunikasi antara pekerja dan pengusaha sebagai upaya awal dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, dibentuknya Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit) menjadi sarana formal untuk memfasilitasi komunikasi dan kerja sama antara pekerja dan pengusaha di tingkat perusahaan.

Menurut Putri Erna Oktavia¹⁶ menjelaskan bahwa yang mana perkembangan sistem bipartit dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Meningkatnya kesadaran pekerja dan pengusaha mengenai pentingnya dialog sebagai sarana penyelesaian permasalahan di lingkungan kerja.
2. Semakin kompleksnya hubungan ketenagakerjaan yang menuntut adanya mekanisme yang jelas dalam mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.
3. Adanya dukungan regulasi yang mengatur pembentukan Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit), sehingga memberikan dasar hukum dan legitimasi bagi pelaksanaan hubungan kerja yang lebih harmonis.

Meskipun demikian, dalam praktiknya tidak tertutup kemungkinan terjadinya perselisihan antara para pihak. Apabila timbul pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan, maka konsekuensi hukumnya dapat dikenakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berbagai regulasi ketenagakerjaan telah dibentuk untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha serta meminimalkan terjadinya perselisihan hubungan industrial. Namun, seiring dengan perkembangan dan kompleksitas hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial tetap sering terjadi dengan bentuk dan permasalahan yang semakin beragam.

Kondisi tersebut dapat menyebabkan mekanisme penyelesaian perselisihan melalui bipartit menjadi kurang efektif, terutama apabila salah satu pihak melakukan tindakan yang bertentangan dengan hukum. Meskipun perundingan bipartit bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan melalui musyawarah dan dialog secara damai, tidak semua permasalahan dapat diselesaikan dengan cara tersebut. Dalam hal terdapat pelanggaran hukum yang tegas dan jelas, pekerja dapat menempuh langkah hukum dengan melaporkan atau menyampaikan permasalahan yang dihadapi kepada instansi atau pihak yang berwenang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan PT. Musirawas, proses penyelesaian perselisihan mengenai upah diawali dengan penerimaan pengaduan dari karyawan atau perwakilannya. Setelah menerima pengaduan, perusahaan melakukan klarifikasi terhadap permasalahan yang terjadi dan menjadwalkan perundingan bipartit antara pihak perusahaan dan karyawan. Hasil perundingan tersebut kemudian dituangkan dalam risalah perundingan atau

¹⁶Putri Erna Oktavia, Peran Bipartit Terhadap Sengketa Perusahaan dan Karyawan yang Memuat Unsur Pidana, *Jurnal Multidisiplin West Science*, Volume 03, Nomor 12, 2024.

perjanjian bersama apabila para pihak berhasil mencapai kesepakatan.

Menurut narasumber pihak perusahaan PT. Musirawas, menyatakan bahwa perusahaan selalu mengutamakan penyelesaian secara bipartit sebelum menempuh jalur penyelesaian lainnya. Hal ini karena mekanisme bipartit merupakan kewajiban yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan serta dianggap lebih efektif dalam menjaga hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan. Dalam pelaksanaannya, pihak yang terlibat dalam perundingan biasanya terdiri atas manajemen perusahaan, bagian Human Resources (HR), atasan langsung yang terkait dengan permasalahan, pekerja yang bersangkutan, dan apabila diperlukan melibatkan perwakilan serikat pekerja. Lebih lanjut, narasumber pihak perusahaan PT. Musirawas menjelaskan bahwa pengaduan terkait tidak dibayarkannya upah dapat disampaikan secara tertulis maupun melalui mekanisme internal perusahaan. Setelah menerima laporan tersebut, perusahaan melakukan pemeriksaan terhadap data pengupahan, meminta keterangan dari pihak-pihak yang terkait, kemudian memberikan tanggapan serta solusi melalui dialog atau perundingan bipartit. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, proses bipartit pada umumnya diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan.

Hasil perundingan yang telah dilakukan didokumentasikan dalam bentuk risalah yang memuat waktu, tempat, pihak yang hadir, pokok permasalahan, serta hasil kesepakatan yang dicapai. Dokumen tersebut kemudian ditandatangani oleh para pihak dan disimpan sebagai arsip perusahaan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya perusahaan mengakui masih terdapat berbagai kendala, seperti perbedaan penafsiran mengenai hak dan kewajiban para pihak, kurang lengkapnya data pendukung, serta kesulitan dalam mencapai titik temu antara tuntutan pekerja dan kemampuan perusahaan.

Untuk mengatasi kendala tersebut, perusahaan berupaya membuka komunikasi secara transparan, menjelaskan kondisi perusahaan yang sebenarnya, mendengarkan aspirasi pekerja, serta mencari alternatif penyelesaian yang sesuai dengan ketentuan hukum dan kemampuan perusahaan. Apabila perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, maka perusahaan akan melanjutkan penyelesaian sengketa melalui mediasi atau konsiliasi pada instansi ketenagakerjaan sesuai prosedur yang berlaku.

Berdasarkan pengalaman perusahaan, penyelesaian sengketa upah melalui bipartit pernah berhasil dilakukan tanpa harus dilanjutkan ke proses hukum lainnya. Keberhasilan tersebut dicapai melalui pemeriksaan fakta dan dokumen yang berkaitan dengan sengketa, kemudian dilanjutkan dengan perundingan hingga tercapai kesepakatan mengenai pemenuhan hak pekerja yang dituangkan dalam perjanjian bersama. Menurut narasumber, faktor utama yang menentukan keberhasilan penyelesaian secara bipartit adalah adanya itikad baik dari kedua belah pihak, keterbukaan informasi, komunikasi yang efektif, serta kesediaan untuk mencari solusi bersama. Perusahaan juga menjelaskan bahwa setiap penyelesaian bipartit selalu dievaluasi sebagai langkah untuk mencegah terulangnya perselisihan yang sama di kemudian hari.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa perundingan bipartit merupakan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif karena memberikan ruang dialog langsung antara pekerja dan pengusaha. Menurut penulis, keberhasilan penyelesaian melalui bipartit sangat bergantung pada adanya itikad baik, komunikasi yang terbuka, serta kesediaan para pihak untuk mencapai kesepakatan yang adil. Oleh karena itu, penyelesaian secara bipartit seharusnya dioptimalkan sebagai upaya awal dalam menyelesaikan sengketa pengupahan sebelum menempuh mekanisme penyelesaian melalui Dinas Ketenagakerjaan maupun Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Melalui Lembaga Pemerintah (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi)**1. Pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan (Tripartit)**

Pengaduan kepada Dinas Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila haknya atas upah tidak dipenuhi oleh perusahaan. Dinas Ketenagakerjaan berperan dalam melakukan pembinaan, pengawasan, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial guna memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha. Dasar hukum penyelesaian perselisihan tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sebelum mengajukan sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak wajib menempuh perundingan bipartit. Apabila tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihan ke Dinas Ketenagakerjaan untuk dilakukan mediasi. Dalam proses ini, pekerja harus menyampaikan identitas, kronologi permasalahan, serta bukti-bukti yang mendukung pengaduan. Setelah dilakukan pemeriksaan administrasi, mediator hubungan industrial akan memanggil para pihak untuk mengikuti proses mediasi.

Melalui mediasi, Dinas Ketenagakerjaan berupaya membantu para pihak mencapai penyelesaian secara musyawarah. Jika tercapai kesepakatan, hasilnya dituangkan dalam perjanjian bersama yang mengikat para pihak. Namun, apabila mediasi tidak menghasilkan kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat menjadi dasar untuk melanjutkan penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, pengaturan mengenai pengupahan saat ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Meskipun demikian, sebagian ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih tetap berlaku sepanjang tidak diubah atau dicabut oleh peraturan yang lebih baru. Menurut narasumber, ketentuan mengenai pengupahan telah disinkronisasikan melalui berbagai peraturan pelaksana sehingga menjadi dasar hukum dalam menangani pengaduan pekerja terkait tidak dibayarkannya upah.

Selain itu, narasumber menjelaskan bahwa pengawasan terhadap pelanggaran upah dalam praktiknya masih menghadapi berbagai kendala. Pelanggaran upah sering kali sulit terdeteksi karena sebagian besar kasus baru diketahui setelah pekerja mengajukan pengaduan secara langsung kepada Dinas Ketenagakerjaan. Tidak jarang pula permasalahan yang dilaporkan pekerja tidak hanya berkaitan dengan upah, melainkan juga berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja lainnya. Oleh karena itu, keberadaan mekanisme pengaduan menjadi sangat penting sebagai sarana awal bagi pekerja untuk memperoleh perlindungan hukum.

Narasumber menjelaskan juga bahwa keberadaan Dinas Ketenagakerjaan sebagai lembaga pemerintah yang menangani permasalahan ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan hukum preventif yang diberikan oleh negara kepada pekerja. Namun demikian, efektivitas pengawasan terhadap pelanggaran upah masih menghadapi berbagai kendala, terutama karena banyak pelanggaran yang baru diketahui setelah adanya laporan dari pekerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan ketenagakerjaan serta sosialisasi mengenai hak-hak pekerja agar pelanggaran pengupahan dapat dicegah sejak dini dan tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang berkepanjangan.

Menurut penulis, bahwa pengaturan mengenai pengupahan di Indonesia saat ini telah mengalami perubahan seiring berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menjadi dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan. Meskipun demikian,

keberlakuan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak mengalami perubahan menunjukkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia tetap mempertahankan prinsip – prinsip perlindungan kerja yang telah ada sebelumnya. Sinkronisasi antara Undang-Undang dan berbagai peraturan pelaksanaannya bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja, khususnya terkait hak pekerja atas upah dan kewajiban perusahaan untuk membayarkannya sesuai ketentuan yang berlaku.

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 pekerja¹⁷

Perusahaan juga harus menyadari bahwa keterlambatan pembayaran upah dapat berdampak buruk pada citra dan reputasi mereka. Perlakuan yang tidak adil terhadap pekerja dapat menciptakan citra negatif dan mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Selain itu, kondisi ini dapat memengaruhi hubungan perusahaan dengan pekerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan. Dengan demikian, kepatuhan terhadap aturan pengupahan seharusnya menjadi prioritas bagi setiap perusahaan¹⁸.

2. Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha yang berkaitan dengan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja. Dalam kasus tidak dibayarkannya upah, perselisihan tersebut termasuk perselisihan hak karena menyangkut hak pekerja yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian sengketa diawali melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Apabila dalam waktu 30 hari tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan perselisihan kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk diselesaikan melalui mediasi.

Selain mediasi, tersedia pula mekanisme konsiliasi dan arbitrase sebagai alternatif penyelesaian di luar pengadilan. Namun, mediasi lebih sering digunakan karena difasilitasi oleh Dinas Ketenagakerjaan tanpa biaya. Jika seluruh upaya penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil, sengketa dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, dapat diketahui bahwa mediasi masih menjadi mekanisme yang paling banyak digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini disebabkan karena mediasi memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyelesaikan sengketa secara lebih cepat dan sederhana dibandingkan melalui proses peradilan.

Menurut penulis, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada dasarnya telah memberikan ruang yang

¹⁷Agusfian Wahab, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Grafindo Persada, Jakarta, 2003, h. 235.

¹⁸Sugiarto Hartono dan Rouly Doharma, "Perencanaan Sistem Informasi Akuntabilitas Siklus Penggajian Pada Perusahaan Retail", *Journal of Technology Information, Volume 4, Nomor 1*, 2018, h. 15.

cukup bagi pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan sengketa secara damai. Akan tetapi, panjangnya tahapan penyelesaian dan keterbatasan kewenangan mediator sering menjadi hambatan dalam mewujudkan penyelesaian yang efektif.

Oleh karena itu, keberhasilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat bergantung pada itikad baik para pihak untuk mematuhi hasil kesepakatan yang telah dicapai. Selain itu, mediasi juga mencerminkan penerapan prinsip penyelesaian sengketa yang mengutamakan perdamaian dan keharmonisan hubungan industrial. Hubungan antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya merupakan hubungan yang bersifat berkelanjutan sehingga penyelesaian sengketa melalui pendekatan musyawarah lebih diutamakan daripada pendekatan yang bersifat konfrontatif. Dengan adanya kesepakatan yang dicapai secara sukarela, peluang terjadinya konflik lanjutan dapat diminimalisasi sehingga stabilitas hubungan kerja tetap terjaga.

Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Palangka Raya

a. Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial

Pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja untuk memperoleh keadilan dan kepastian hukum atas pelanggaran hak, khususnya terkait pembayaran upah. Mekanisme ini juga berfungsi sebagai sarana penegakan hukum ketenagakerjaan guna menciptakan hubungan industrial yang adil dan harmonis¹⁹.

Sebelum mengajukan gugatan, pekerja wajib menempuh penyelesaian di luar pengadilan sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Jika mediasi gagal mencapai kesepakatan, mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dapat dijadikan dasar pengajuan gugatan. Gugatan diajukan secara tertulis ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang dengan memuat identitas para pihak, uraian sengketa (*posita*), tuntutan (*petitum*), serta dilengkapi bukti seperti perjanjian kerja, slip gaji, daftar hadir, risalah bipartit, dan anjuran mediator. Dalam perkara upah, pekerja dapat menuntut pembayaran upah yang tertunggak beserta hak-hak lain yang timbul akibat pelanggaran perusahaan²⁰.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, tidak semua sengketa upah berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Banyak pekerja memilih menerima kondisi tersebut karena kebutuhan ekonomi, kurangnya pemahaman mengenai hak-haknya, kekhawatiran kehilangan pekerjaan, serta pertimbangan lamanya proses dan biaya penyelesaian. Akibatnya, sebagian besar perselisihan berhenti pada tahap mediasi atau diselesaikan melalui kesepakatan.

Menurut penulis, kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja belum berjalan secara optimal. Meskipun regulasi telah menjamin hak pekerja atas upah, pelaksanaannya masih menghadapi kendala di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan akses bantuan hukum dan sosialisasi mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar pekerja dapat memperjuangkan hak-haknya secara lebih efektif, sementara Pengadilan Hubungan Industrial tetap menjadi instrumen penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

b. Jawaban Gugatan

Setelah gugatan didaftarkan dan dinyatakan memenuhi syarat formil, Pengadilan Hubungan Industrial akan memanggil pihak tergugat, yaitu perusahaan atau pengusaha, untuk memberikan jawaban atas gugatan yang diajukan oleh pekerja. Jawaban gugatan merupakan kesempatan bagi tergugat untuk menyampaikan tanggapan terhadap seluruh dalil yang diajukan

¹⁹ *Ibid.* h. 156.

²⁰ Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018, h. 214.

oleh penggugat. Dalam jawabannya, tergugat dapat mengakui sebagian atau seluruh dalil gugatan, membantah dalil yang diajukan penggugat, maupun mengemukakan alasan hukum yang menjadi dasar pembelaannya. Selain itu, tergugat juga dapat menyampaikan eksepsi atau keberatan terhadap aspek formal gugatan apabila dianggap terdapat cacat prosedur dalam pengajuan gugatan.

Pada perkara yang berkaitan dengan tidak dibayarkannya upah, perusahaan umumnya memberikan penjelasan mengenai alasan terjadinya keterlambatan atau tidak dilakukannya pembayaran upah. Alasan tersebut dapat berupa kondisi keuangan perusahaan, adanya kesepakatan tertentu dengan pekerja, ataupun alasan lain yang menurut perusahaan dapat membenarkan tindakannya. Namun demikian, seluruh alasan tersebut harus dapat dibuktikan dalam persidangan dan dinilai oleh hakim berdasarkan fakta serta alat bukti yang diajukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palangka Raya, dalam memeriksa perkara tidak dibayarkannya upah hakim tidak hanya mendengarkan keterangan dari pihak pekerja, tetapi juga memberikan kesempatan yang sama kepada perusahaan untuk menjelaskan alasan dan dasar tindakannya. Menurut narasumber, hakim harus bersikap objektif dengan mendengar kedua belah pihak sebelum mengambil kesimpulan mengenai siapa yang benar dan siapa yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa jawaban gugatan memiliki peran penting dalam proses persidangan karena menjadi sarana bagi perusahaan untuk memberikan klarifikasi dan pembelaan atas tuntutan yang diajukan pekerja. Melalui jawaban tersebut, hakim memperoleh gambaran awal mengenai pokok sengketa yang akan dibuktikan dalam persidangan.

c. Replik dan Duplik

Setelah tergugat menyampaikan jawaban, persidangan dilanjutkan dengan replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat) dan duplik (tanggapan tergugat atas replik). Tahapan ini bertujuan memperjelas pokok sengketa, di mana penggugat mempertahankan dalil gugatan dan membantah argumentasi tergugat, sedangkan tergugat mempertahankan pembelaannya serta memberikan penjelasan tambahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palangka Raya, dalam sengketa tidak dibayarnya upah, replik dan duplik umumnya membahas keberadaan hubungan kerja, besaran upah yang menjadi hak pekerja, alasan keterlambatan atau tidak dibayarnya upah, serta kewajiban perusahaan maupun pekerja yang diperselisihkan. Tahapan ini memberikan kesempatan yang seimbang bagi para pihak untuk menyampaikan argumentasi dan pembelaan sebelum hakim menilai perkara.

Menurut narasumber, hakim tidak dapat menerima atau menolak suatu dalil sebelum seluruh pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan fakta dan dasar hukum yang mendukung pendapatnya. Oleh karena itu, replik dan duplik berfungsi memperjelas posisi hukum masing-masing pihak sebelum memasuki tahap pembuktian sehingga proses persidangan berlangsung secara adil.

Menurut penulis, tahapan replik dan duplik memiliki peran penting dalam mewujudkan prinsip *equality before the law* dan asas peradilan yang jujur, adil, serta tidak memihak. Melalui tahapan ini, hakim memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai pokok sengketa sehingga putusan yang dihasilkan dapat memberikan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan bagi pekerja maupun perusahaan, sekaligus melindungi hak normatif pekerja, termasuk hak atas pembayaran upah yang telah diperjanjikan.

d. Pembuktian

Pembuktian merupakan tahapan penting dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial karena menjadi dasar bagi hakim untuk menilai ada atau tidaknya pelanggaran hak pekerja oleh perusahaan. Alat bukti yang digunakan mengacu pada hukum acara perdata, yaitu surat atau dokumen, keterangan saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah. Dalam sengketa upah, bukti yang umum diajukan meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, slip gaji, daftar hadir, bukti transfer upah, surat keputusan perusahaan, dan dokumen lain yang menunjukkan hubungan kerja serta kewajiban pembayaran upah. Apabila pekerja dapat membuktikan telah melaksanakan pekerjaannya tetapi perusahaan tidak membayar upah, maka perusahaan dapat dinyatakan melanggar hak normatif pekerja²¹.

Selain bukti surat, keterangan saksi juga digunakan untuk memperkuat pembuktian mengenai hubungan kerja dan praktik pengupahan. Hakim akan menilai kesesuaian antara keterangan saksi dengan bukti tertulis, termasuk mengenai besaran upah, keterlambatan pembayaran, dan hak-hak lain yang berkaitan dengan pengupahan²².

Berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, tidak adanya perjanjian kerja tertulis tidak menghilangkan hak pekerja untuk menuntut upah. Hubungan kerja tetap dapat dibuktikan melalui alat bukti lain yang menunjukkan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Narasumber juga menjelaskan bahwa baik PKWT maupun PKWTT tetap harus mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga klausul mengenai upah yang bertentangan dengan ketentuan upah minimum batal demi hukum.

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palangka Raya, pembuktian sangat bergantung pada alat bukti yang diajukan para pihak. Bukti surat memiliki kekuatan pembuktian yang tinggi, namun bukti elektronik seperti foto, rekaman video, percakapan elektronik, dan dokumen digital juga dapat digunakan sepanjang berkaitan dengan pokok sengketa.

Menurut penulis, perlindungan hukum terhadap pekerja tidak bergantung pada adanya perjanjian kerja tertulis semata. Hubungan kerja tetap dapat dibuktikan melalui berbagai alat bukti yang sah, sehingga pekerja tetap berhak menuntut upahnya. Selain itu, kebebasan para pihak dalam membuat perjanjian kerja dibatasi oleh ketentuan hukum yang bersifat memaksa, terutama mengenai upah minimum. Oleh karena itu, perusahaan tetap bertanggung jawab membayar upah sesuai peraturan perundang-undangan dan tidak dapat menghindari kewajibannya hanya karena tidak adanya perjanjian kerja tertulis atau adanya klausul yang bertentangan dengan hukum.

e. Kesimpulan Gugatan

Setelah proses pembuktian selesai, para pihak diberikan kesempatan untuk menyampaikan kesimpulan, yaitu rangkuman fakta, alat bukti, dan argumentasi hukum yang telah diajukan selama persidangan. Penggugat berupaya membuktikan bahwa dalil gugatannya layak dikabulkan, sedangkan tergugat berusaha menunjukkan bahwa gugatan tidak memiliki dasar hukum yang cukup. Dalam sengketa upah, kesimpulan umumnya memuat penjelasan mengenai hubungan kerja, kewajiban perusahaan membayar upah, bukti pelanggaran, serta akibat hukum yang ditimbulkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palangka Raya, kesimpulan bukan satu-satunya dasar hakim dalam menjatuhkan putusan.

²¹ *Op. Cit.* h. 228.

²² *Ibid.* h. 137.

Hakim tetap menilai seluruh alat bukti secara menyeluruh, objektif, dan berimbang sesuai prinsip pembuktian dalam hukum acara perdata. Argumentasi dalam kesimpulan akan diuji kesesuaiannya dengan fakta persidangan dan alat bukti yang sah.

Narasumber juga menjelaskan bahwa putusan tidak hanya didasarkan pada keterangan para pihak, tetapi terutama pada kekuatan alat bukti yang diajukan. Oleh karena itu, hakim akan mempertimbangkan seluruh bukti yang relevan untuk menentukan pihak yang paling mampu membuktikan dalilnya.

Menurut penulis, kesimpulan berfungsi sebagai penegasan akhir atas seluruh proses pembuktian dan membantu hakim memahami pokok sengketa secara sistematis sebelum menjatuhkan putusan. Namun, faktor yang paling menentukan tetaplah kekuatan alat bukti yang diajukan selama persidangan. Dengan demikian, keberhasilan pekerja maupun perusahaan dalam mempertahankan haknya sangat bergantung pada kelengkapan, relevansi, dan kekuatan pembuktian yang diajukan, sehingga putusan yang dihasilkan dapat memberikan kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan bagi para pihak.

f. Putusan

Putusan hakim di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berperan penting dalam memberikan kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap hak pekerja. Putusan dijatuhkan setelah seluruh tahapan persidangan selesai melalui musyawarah majelis hakim berdasarkan fakta persidangan, alat bukti, dan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan²³. Dalam menjatuhkan putusan, hakim mempertimbangkan aspek yuridis, sosiologis, dan filosofis agar putusan tidak hanya memenuhi ketentuan hukum, tetapi juga memberikan rasa keadilan bagi para pihak²⁴.

Dalam perkara tidak dibayarnya upah, hakim menilai adanya hubungan kerja, kewajiban perusahaan membayar upah, serta bukti-bukti yang diajukan selama persidangan. Putusan dapat berupa pengabulan seluruh atau sebagian gugatan maupun penolakan gugatan. Apabila gugatan dikabulkan, perusahaan diwajibkan membayar upah yang tertunggak beserta hak-hak pekerja lainnya sesuai amar putusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, pelanggaran ketentuan pengupahan dapat menimbulkan pertanggungjawaban hukum bagi perusahaan. Meskipun perusahaan mengalami kerugian atau kesulitan keuangan, kondisi tersebut tidak menghapus kewajiban membayar upah. Penyelesaian sengketa pada umumnya dilakukan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial dengan tujuan memastikan terpenuhinya hak pekerja.

Hasil wawancara dengan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palangka Raya menunjukkan bahwa hakim menilai isi perjanjian kerja, alasan yang diajukan perusahaan, serta seluruh alat bukti secara seimbang. Tindakan perusahaan yang tidak membayar upah dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum apabila bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau isi perjanjian kerja. Bahkan, dalam kondisi tertentu, aset perusahaan dapat digunakan untuk memenuhi hak-hak pekerja sesuai mekanisme hukum yang berlaku.

Menurut penulis, tidak dibayarkannya upah merupakan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja yang menimbulkan pertanggungjawaban hukum bagi perusahaan. Kesulitan keuangan tidak dapat dijadikan alasan untuk menghapus kewajiban membayar upah. Oleh karena itu, putusan hakim memiliki peran strategis dalam menjamin kepastian hukum, perlindungan hukum, dan keadilan bagi pekerja. Selain itu, penggunaan aset perusahaan untuk

²³ *Op. Cit.* h. 145.

²⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* Sinar Grafika, Jakarta, 2020, h. 192.

memenuhi hak pekerja menegaskan bahwa hak atas upah merupakan hak prioritas yang harus dipenuhi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Upaya Hukum Luar Biasa dalam Penyelesaian Hukum terhadap Perusahaan yang Tidak Membayar Upah Karyawan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dilakukan melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, apabila salah satu pihak masih merasa dirugikan terhadap putusan yang telah dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, maka sistem hukum di Indonesia memberikan kesempatan untuk menempuh upaya hukum lebih lanjut. Upaya tersebut dikenal sebagai upaya hukum luar biasa yang bertujuan untuk menjamin tercapainya keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hukum bagi para pihak yang bersengketa. Menurut teori hukum acara, upaya hukum merupakan sarana yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan kepada para pihak untuk meminta pemeriksaan kembali terhadap suatu putusan pengadilan yang dianggap belum memenuhi rasa keadilan atau terdapat kesalahan dalam penerapan hukum. Dalam perkara hubungan industrial, upaya hukum luar biasa menjadi penting karena sengketa yang terjadi sering kali menyangkut hak normatif pekerja, khususnya hak atas upah yang merupakan sumber penghidupan pekerja dan keluarganya²⁵.

Dasar hukum mengenai upaya hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selain itu, ketentuan mengenai upaya hukum luar biasa juga mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009.

Dalam perkara tidak dibayarkannya upah oleh perusahaan, upaya hukum luar biasa yang dapat ditempuh oleh para pihak meliputi kasasi. Kasasi merupakan upaya hukum yang diajukan kepada Mahkamah Agung terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk menilai apakah hakim telah menerapkan hukum secara tepat dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada tingkat kasasi, Mahkamah Agung tidak lagi memeriksa fakta-fakta yang telah dibuktikan dalam persidangan, melainkan memeriksa penerapan hukum yang dilakukan oleh hakim pada tingkat sebelumnya.

Dalam konteks sengketa mengenai tidak dibayarkannya upah, upaya hukum luar biasa dapat menjadi sarana bagi pekerja maupun perusahaan untuk memperoleh pemeriksaan kembali apabila terdapat dugaan kesalahan penerapan hukum yang dapat memengaruhi hak dan kewajiban para pihak. Misalnya, apabila dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial terdapat kekeliruan dalam menafsirkan ketentuan mengenai pengupahan, hubungan kerja, atau kewajiban pembayaran hak-hak pekerja, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan upaya hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palangka Raya, diperoleh keterangan bahwa dalam memutus perkara hubungan industrial, hakim selalu mendasarkan pertimbangannya pada peraturan perundang-undangan, isi perjanjian kerja, serta alat bukti yang diajukan oleh para pihak. Oleh karena itu, apabila terdapat pihak yang merasa bahwa putusan belum memenuhi rasa keadilan atau terdapat kekeliruan dalam penerapan hukum, maka sistem peradilan telah menyediakan mekanisme upaya hukum sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak para pihak.

²⁵ Sherly Ayuna Putri et. al, Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 5, Nomor 2, 2021, h. 331

Lebih lanjut, narasumber menjelaskan bahwa keberhasilan suatu gugatan maupun upaya hukum sangat ditentukan oleh kekuatan pembuktian yang diajukan dalam persidangan. Oleh karena itu, pekerja yang menuntut pembayaran upah harus dapat menunjukkan bukti-bukti yang mendukung dalil gugatannya, seperti perjanjian kerja, slip gaji, daftar kehadiran, bukti transfer upah, maupun dokumen lain yang berkaitan dengan hubungan kerja. Bukti-bukti tersebut akan menjadi dasar pertimbangan hakim dalam memeriksa, mengadili, dan memutus perkara.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa upaya hukum luar biasa merupakan bentuk perlindungan hukum represif yang diberikan oleh negara kepada pekerja maupun perusahaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Melalui mekanisme kasasi, para pihak memperoleh kesempatan untuk memperoleh pemeriksaan ulang terhadap putusan yang dianggap belum memenuhi rasa keadilan atau terdapat kesalahan dalam penerapan hukum.

Menurut penulis, keberadaan upaya hukum luar biasa memiliki peranan penting dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja yang hak atas upahnya tidak dipenuhi oleh perusahaan. Mekanisme tersebut memberikan kesempatan bagi para pihak untuk memperoleh putusan yang lebih adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya memberikan kepastian hukum, tetapi juga menjamin terwujudnya keadilan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai pihak yang membutuhkan perlindungan hukum.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pertanggungjawaban Hukum Perusahaan yang Tidak Membayar Upah terhadap Karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penyebab perusahaan tidak membayar upah dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kerugian usaha, kesulitan keuangan, penurunan permintaan pasar, maupun faktor lain yang memengaruhi kondisi perusahaan. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur serta Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palangka Raya, kondisi tersebut tidak menghapus kewajiban hukum perusahaan untuk membayar upah sesuai perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila kewajiban tersebut tidak dipenuhi, perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban hukum atas pelanggaran hak normatif pekerja.
2. Penyelesaian sengketa akibat tidak dibayarnya upah dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dimulai dari perundingan bipartit, dilanjutkan mediasi di Dinas Ketenagakerjaan apabila tidak tercapai kesepakatan, dan selanjutnya melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam persidangan, hakim menilai alat bukti yang diajukan para pihak, terutama bukti surat seperti perjanjian kerja, slip gaji, dan daftar kehadiran. Jika terbukti terjadi pelanggaran, perusahaan dapat diperintahkan untuk membayar upah yang tertunggak beserta hak-hak pekerja lainnya sesuai ketentuan hukum.

Saran

1. Pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan pengupahan serta memperluas sosialisasi mengenai hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha untuk mencegah pelanggaran pembayaran upah.
2. Perusahaan hendaknya memenuhi kewajiban pembayaran upah secara tepat waktu sesuai peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja guna menciptakan hubungan industrial

yang harmonis, adil, dan memberikan kepastian hukum.

3. Pekerja perlu meningkatkan pemahaman mengenai hak-haknya serta menyimpan dokumen ketenagakerjaan, seperti perjanjian kerja, slip gaji, dan bukti pembayaran upah, sebagai alat bukti apabila terjadi perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR REFERENSI

- Achmad, Yulianto dan Fajar, Mukti, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015.
- Asikin, Zainal, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2018.
- Cokorda Istri Sarawasundhari et. al, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mendapatkan Upah Tidak Sesuai Umr Pada Uluwatu Collective Company, *Jurnal Kontruksi Hukum*, Volume 4, Nomor 2, 2023.
- Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007.
- Nurachmad, Much, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembar, Pesangon & Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, Visi Media, Jakarta, 2009.
- Octaviani et. al, Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur, *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 7, Nomor 11, 2019.
- Oktavia, Putri Erna, Peran Bipartit Terhadap Sengketa Perusahaan dan Karyawan yang Memuat Unsur Pidana, *Jurnal Multidisiplin West Science*, Volume 03, Nomor 12, 2024.
- Peter Mahmud Marzuki, Pembaharuan Hukum di Indonesia, *Jurnal Yuridika*, Volume 20, Nomor 4, 2005.
- Prinst, Darwan, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Ramadana et. al, Penundaan Pembayaran Upah Pekerja, HEI EMA: Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, *Jurnal Riset Hukum*, Volume 2, Nomor 2, 2023.
- Sherly Ayuna Putri et. al, Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 5, Nomor 2, 2021.
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985.
- Sugiarto Hartono dan Rouly Doharma, "Perencanaan Sistem Informasi Akuntabilitas Siklus Penggajian Pada Perusahaan Retail", *Journal of Technology Information*, Volume 4, Nomor 1, 2018.
- Sulaiman, Abdullah, *Hukum Perburuhan-I*, Universitas Islam Jakarta, Jakarta, 2004.
- Udiana, I Made, Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali dan Marine Park, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Volume 4, Nomor 3, 2015.
- Uwiyono, Aloysius, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Wahab, Agusfian, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Grafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* Sinar Grafika, Jakarta, 2020.