

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Aktivitas perekonomian tidak dapat terlepas dari adanya hubungan yang erat antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja yang ideal dan harmonis antara pengusaha dengan pekerja/buruh sudah menjadi sebuah keharusan. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah sebuah hubungan hukum yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja di mana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.¹

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan pelaksanaan lainnya. Hubungan kerja ini mempunyai arti bahwa pada dasarnya hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dengan seorang pengusaha, terjadi setelah diadakannya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada pengusaha dengan menerima gaji/upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar gaji/upah.²

Tenaga kerja maupun pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang baik dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja/pekerja serta peningkatan perlindungan tenaga kerja/pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja/pekerja yang dimaksud yaitu seperti menjamin hak-hak normatif pekerja/buruh.³

¹ Imam Soepomo, “*Pengantar Hukum Perburuhan*,” (Jakarta:Djambatan, 2003), hlm. 8.

² Putu Gde Aditya Wangsa, Dkk, ‘Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Oleh PT. Boma Bisma Indra (PERSERO) Surabaya Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan’, *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, No. 1 (2018): 3. Melalui : < <https://doi.org/10.24843/KM.2018> >

³ I 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* 4, no. 3 (2015): 567. Melalui : < <https://doi.org/10.24843/JMHU.2015.v04.i03.p13> >

Salah satu tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 selanjutnya disebut UUD 1945 adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Hal tersebut menunjukkan bahwa negara berkewajiban untuk menciptakan kesejahteraan seluruh rakyat. Negara bertugas untuk menciptakan suasana dan keadaan yang memungkinkan rakyat dapat menikmati hak-haknya sebagai warga negara dan mencapai kesejahteraan mereka secara maksimal. Kesejahteraan rakyat itu sendiri, salah satunya dapat diperoleh melalui pemanfaatan pendapatan yang diterima dari hasil kerja produktifnya. Oleh karena itu, pemerintah sepatutnya harus menjamin masyarakat untuk memperoleh pendapatan yang layak sesuai dengan tingkat produktivitas kerjanya melalui suatu bidang pekerjaan.

Sebagai wujud dari jaminan pemerintah terhadap kebutuhan warga negara untuk memperoleh pekerjaan, maka dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, memuat aturan bahwa : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Dari aturan tersebut, maka setiap warga negara dapat bekerja di berbagai sektor sesuai dengan keahliannya, salah satunya adalah menjadi pekerja/buruh di perusahaan. Apabila seseorang menjadi pekerja/buruh pada perusahaan memanfaatkan tenaga, waktu, dan keterampilan yang dimilikinya maka pekerja/buruh tersebut akan mendapatkan upah sebagai sumber pendapatan untuk membiayai kehidupannya.

Upah sebagai salah satu faktor utama dalam sebuah hubungan kerja seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh pengusaha, sehingga hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja banyak sekali terjadi penyimpangan-penyimpangan.⁴ Para pekerja terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, yang memperlakukan

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), hlm. 54.

para pekerjanya semena-mena salah satunya dengan keterlambatan pembayaran upah dan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian.

Pembayaran upah merupakan hal yang sangat penting bagi pekerja/buruh karena upah tersebut seringkali merupakan satu-satunya penghasilan yang dijadikan tumpuan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya, sehingga sudah seharusnya pemerintah memberikan kepastian bagi pekerja/buruh atas pembayaran upah. Apabila kepastian dalam pembayaran upah tidak diwujudkan oleh pengusaha, dalam hal ini pengusaha tidak membayar upah tepat waktu sesuai yang ditentukan, maka merupakan hal yang wajar jika pengusaha dikenakan sanksi hukum atas keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan sehingga terjadi keseimbangan atau keadilan atas hak pekerja/buruh yang telah dilanggar oleh pengusaha.⁵

Pandangan hubungan industrial Pancasila terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas pertimbangan kekuatan, akan tetapi atas dasar keadilan dan kepatutan. Disamping itu, hubungan industrial Pancasila juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja/buruh dan pengusaha, harus dapat dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing pihak.⁶

Sehubungan dengan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai regulator antara lain dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan dimaksudkan untuk menjamin kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.⁷

⁵ Vykel H. Tering, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. *Lex Privatum*, Vol.II/No. 1/Jan-Mar/2014. 48. Melalui :

<https://www.neliti.com/publications/147525/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja-yang-mengalami-pemutusan-hubungan-kerja> >

⁶ Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia* (Bantul: Absolute Media, 2015), hlm. 19.

⁷ Fathul Muin, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia," *Jurnal Cita Hukum* 3, no. 1 (2015):12. Melalui :

https://www.researchgate.net/publication/283432476_Perlindungan_Hukum_Terhadap_Tenaga

Dalam hal ini, perlindungan terhadap buruh/pekerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban negara. Hak-hak dasar sebagai manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan dimana saja mereka bekerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya, sehingga mereka mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seseorang manusia sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 memuat aturan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dalam hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak saling bertimbang balik, hal-hal yang menjadi hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhi, sebaliknya hal-hal yang menjadi hak pengusaha adalah merupakan kewajiban pekerja/buruh. Bertolak dari substansi/unsur perjanjian kerja sebagai awal hubungan kerja, maka yang menjadi kewajiban pengusaha adalah menyediakan pekerjaan yang akan dilakukan pekerja dan membayar upah sedangkan kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan secara profesional. Tenaga kerja maupun pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Keterlambatan pembayaran upah kepada pekerja merupakan hal yang kerap terjadi di Perusahaan maupun suatu bentuk badan usaha besar maupun kecil. Keterlambatan pembayaran upah ini sudah tentu sangat jelas mempengaruhi pekerja baik di bidang ekonomi dan kesejahteraan pekerja itu sendiri. Karena dengan keterlambatan pembayaran upah tersebut para pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya.⁸ Para pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha sebagai pemberi kerja yang memperlakukan para pekerja/buruh secara semena-mena.

[Kerja Indonesia Tinjauan Terhadap UU Nomor 2004 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia>](#)

⁸ Anak Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani, Dewa Gede Sudika Mangku, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD. Darma Kreasi Jaya,” *E-Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha* 2, no. 1 (2019): 44. Melalui : < <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jatayu/article/view/28770>>

Ada kalanya kemampuan pengusaha yang sangat terbatas menjadi kendala yang cukup berat terhadap pemenuhan hak dan kewajiban dari pengusaha dengan buruh menjadi suatu realita yang sangat dilematis. Hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai peraturan pelaksana lainnya.

Perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai *fundamental legal institution* dalam hukum ketenagakerjaan dan merupakan satu hal yang paling esensial dalam hubungan ketenagakerjaan karena perjanjian kerja telah melahirkan adanya hubungan hukum, yakni hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pada perjanjian kerja akan ditetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pekerja/buruh dan pengusaha akan terikat dalam hubungan kerja tersebut untuk melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing.⁹

Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir timbulnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha akibat adanya perbedaan penafsiran mengenai isi perjanjian kerja. Dalam konteks hukum perjanjian dikenal beberapa asas penting yang harus diperhatikan oleh para pihak dalam membuat perjanjian, yaitu asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak, asas kepribadian, asas *facta sunt servanda*, dan asas itikad baik. Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja. Dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang untuk bekerja adalah agar mendapatkan upah. Adapun yang dimaksud dengan upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

“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

⁹ Budi Santoso dan Ratih Dheviana Puru H, “Eksistensi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja,” *Arena Hukum* 6, no. 3 (2012): 202. Melalui : [<bing.com/ck/a?!&&p=2239797e1c31d2937e89879de1bcc67491582a689df92e495a90e2c2c51d23c1JmldtHM9MTc3Nzc2NjQwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=363b42ab-0242-6bbf-2958-54f603186aa2&psq=Budi+Santoso+dan+Ratih+Dheviana+Puru+H%2c+“Eksistensi+Asas+Kebebasan+Berkontrak+Dalam+Perjanjian+Kerja%2c”+Arena+Hukum+6%2c+no.+3+\(2012\)%3a+202.&u=a1aHR0cHM6Ly9ldGQucmVwb3NpdG9yeS51Z20uYWMuaWQvaG9tZS9kZXRhaWxfcGVuY2FyaWFuX2Rvd25sb2FkZmlsZXMvNzE3OTAx&ntb=1>](http://<bing.com/ck/a?!&&p=2239797e1c31d2937e89879de1bcc67491582a689df92e495a90e2c2c51d23c1JmldtHM9MTc3Nzc2NjQwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=363b42ab-0242-6bbf-2958-54f603186aa2&psq=Budi+Santoso+dan+Ratih+Dheviana+Puru+H%2c+“Eksistensi+Asas+Kebebasan+Berkontrak+Dalam+Perjanjian+Kerja%2c”+Arena+Hukum+6%2c+no.+3+(2012)%3a+202.&u=a1aHR0cHM6Ly9ldGQucmVwb3NpdG9yeS51Z20uYWMuaWQvaG9tZS9kZXRhaWxfcGVuY2FyaWFuX2Rvd25sb2FkZmlsZXMvNzE3OTAx&ntb=1>)

tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Upah menjadi dorongan bagi pekerja dalam bekerja demi meningkatkan kesejahteraan bagi diri sendiri maupun keluarganya. Untuk itu selayaknya pekerja memperoleh upah yang memadai melalui pendekatan kemanusiaan. Upah merupakan salah satu unsur dalam hubungan kerja yang seringkali menyebabkan terjadinya masalah hubungan industrial, misalnya terkait keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh yang tidak disertai dengan pengenaan denda keterlambatan pembayaran upah.

Upah sebagai salah satu faktor utama dalam sebuah hubungan kerja seringkali tidak dipenuhi dengan baik oleh pengusaha, sehingga hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja banyak sekali terjadi penyimpangan. Para pekerja terkadang sangat dirugikan dan diperlakukan secara tidak adil oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, yang memperlakukan para pekerjanya semena-mena salah satunya dengan keterlambatan pembayaran upah dan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian.¹⁰

Sebagai bentuk upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap upah bagi pekerja/buruh adalah dengan diberlakukannya sebuah peraturan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dengan diberlakukannya peraturan ini pemerintah mengharapkan masalah perlindungan terhadap upah para pekerja/buruh dapat sedikit teratasi. Dalam ketentuan Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dikatakan bahwa:

- (1) Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan:
 - a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan

¹⁰ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 98.

- dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
- c. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.
- (2) Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada pekerja/buruh.

Pasal tersebut menyebutkan bahwa hak buruh adalah untuk mendapatkan upah termasuk apabila pembayaran upah itu menyalahi ketentuan yang berlaku misalnya upah terlambat di bayar maka dalam hal ini perusahaan wajib membayar denda keterlambatan sesuai dengan ketentuan diatas. Pengusaha dengan pekerja juga tidak terlepas dari perjanjian kerja, dalam Pasal 1601 KUHPerdara yang menjelaskan tentang perjanjian kerja bahwa suatu perjanjian pihak yang satu si buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak si majikan, selama waktu tertentu akan menerima upah.

Berdasarkan data terbaru dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat yang dirilis melalui platform SIGAP HI (Sistem Informasi Geografis Analisis Permasalahan Hubungan Industrial) Kementerian Ketenagakerjaan pada tahun 2025, menunjukkan bahwa dinamika ketenagakerjaan di wilayah ini masih cukup kompleks. Tercatat sebanyak 39.112 perjanjian kerja, dengan jumlah 58 kasus tentang Perselisihan Hak. Tingginya angka perselisihan hak ini menjadi indikator bahwa permasalahan terkait hak-hak normatif pekerja, termasuk di antaranya keterlambatan pembayaran upah, masih memerlukan perhatian serius. Keterlambatan pembayaran upah yang masuk dalam kategori perselisihan hak merupakan persoalan fundamental yang berkaitan langsung dengan kesejahteraan pekerja.¹¹

Terdapat kasus keterlambatan pembayaran upah di Kabupaten Cianjur seperti direkam atau dicatat di disnaker. Diantaranya adalah kasus keterlambatan

¹¹ Wawancara Pribadi Penulis Dengan Ibu N. Elia Niati Rachmah selaku Bagian Bidang Pengawas Ketenagakerjaan Dan Ibu Diana Selaku Bagian Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, Pada Tanggal 13 Juni 2025, Pukul 10.00 WIB di Ruang Tamu Khusus.

pembayaran upah di sebuah Perusahaan dengan nama PT X. Kasus ini dilaporkan oleh perwakilan pekerja melalui serikat buruh perusahaan dan telah tercatat di Disnaker pada tahun 2024. Hingga saat ini, permasalahan keterlambatan pembayaran upah tersebut masih terus dialami oleh para pekerja. Masalah keterlambatan pembayaran upah ini, dialami oleh pekerja/buruh pada PT X. Informasi mengenai terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di PT X didapatkan oleh penulis dari hasil observasi pada tanggal 03 Juni 2025 di Disnaker Kabupaten Cianjur dan hasil observasi kepada pekerja pada tanggal 21 November 2025. Dari hasil observasi diketahui bahwa di dalam surat perjanjian kerja PT X Pasal 6 Ayat (2) dinyatakan bahwa pembayaran upah akan diberikan tanggal 15 (lima belas) setiap bulannya, Namun pihak perusahaan terlambat dalam membayar upah pekerja/buruh 2 (dua) hingga 3 (tiga) minggu, bahkan buruh/pekerja tidak mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya, akibat keterlambatan pembayaran upah ini.¹²

Padahal Upah yang tidak tepat waktu menjadi masalah besar karena upah adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh. Perusahaan yang terlambat melakukan pembayaran upah karyawannya seharusnya diberikan sanksi dengan pembayaran denda keterlambatan pembayaran upah. Pengaturan keterlambatan pembayaran upah ini telah disebutkan dengan jelas, pada Pasal 88 ayat (6) Undang-Undang Cipta kerja bahwa pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

Ketentuan mengenai kewajiban pengusaha dalam membayar upah sebenarnya telah diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam Pasal 88A ayat (3) yaitu : "Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan "

Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan tersebut di atas, terlihat secara jelas bahwa pada dasarnya pekerja/buruh terlindungi secara hukum agar tidak

¹² Wawancara Pribadi Penulis dengan Pekerja di PT X, Pada Tanggal 21 November 2025, Pukul 09.00 WIB. Di Rumah Pekerja.

terjadi keterlambatan pembayaran upah dalam arti bahwa menjadi kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja/buruh secara tepat waktu dan dibayar secara keseluruhan setiap periode dan pertanggal pembayaran. Demikian pula apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah yang menyalahi kesepakatan dalam perjanjian kerja terdapat jaminan bahwa pengusaha akan dikenakan sanksi hukum atas pelanggaran hak pekerja/buruh yang dilakukan, sehingga tetap terjadi keadilan sebagaimana tujuan akhir dari hukum. Namun, dalam praktik ketentuan tersebut seringkali diabaikan oleh pengusaha yang berakhir pada penyelesaian hubungan industrial.

Kenyataan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pihak perusahaan tidak membayarkan denda atas keterlambatan pembayaran upah kepada para pekerja/buruh, meskipun pembayaran upah dilakukan melebihi waktu yang telah ditentukan (*Das Sein*). Padahal secara normatif (*Das Sollen*), Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan secara tegas mewajibkan pengusaha untuk membayar denda apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah. Dengan demikian, terdapat ketidaksesuaian antara ketentuan hukum yang telah ditetapkan dengan praktik yang berlangsung di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PELAKSANAAN PENANGANAN KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN (STUDI PERJANJIAN KERJA PADA PT X)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penanganan keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di PT X dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan ?

2. Bagaimana kendala-kendala hukum yang dihadapi dalam penanganan keterlambatan pembayaran upah di PT X ?
3. Apa upaya-upaya hukum yang dilakukan PT X untuk memenuhi kewajiban yang muncul atas keterlambatan/tidak terpenuhinya hak sesuai kesepakatan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian yakni sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penanganan keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di PT X dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala hukum yang dihadapi dalam penanganan keterlambatan pembayaran upah di PT X.
3. Untuk mengetahui upaya-upaya hukum yang dilakukan PT X untuk memenuhi kewajiban yang muncul atas keterlambatan/tidak terpenuhinya hak sesuai kesepakatan.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Secara umum, manfaat penelitian dibagi dalam dua kategori yaitu teoritis dan praktis. Manfaat teoritis merujuk pada kontribusi yang diberikan oleh pihak yang melaksanakan penelitian untuk mengembangkan teori-teori yang ada dalam penelitian serta disiplin ilmu yang diteliti. Sementara itu, manfaat praktis terkait kontribusi yang ditawarkan untuk objek penelitian, masyarakat, individu, atau entitas.¹³

Penulis mengharapkan dengan adanya penelitian ini akan mempunyai manfaat, secara teoritis ataupun secara praktis.

a. Manfaat Teoritis

¹³ Ilmiah Nurul et Al., *Mudahnya Memahami Metode Penelitian*, ed. Tawakkal (Bojonegoro: CV. Agrapana Media, 2021), hlm. 48.

Secara teoritis, penelitian ini berpotensi menjadi bahan referensi atau koleksi tambahan, baik untuk perpustakaan kampus UIN Sunan Gunung Djati Bandung atau perpustakaan umum. Diharapkan hasil penelitian ini akan memperluas wawasan mahasiswa dan akademisi dalam bidang hukum perdata, khususnya terkait pengembangan analisis mengenai pelaksanaan penanganan keterlambatan pembayaran upah.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan ide atau sebagai bahan masukan yang memberikan pengetahuan tentang pelaksanaan penanganan keterlambatan pembayaran upah.

E. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian hukum sangat diperlukan untuk memperjelas nilai dari postulat hukum hingga landasan filosofinya. Kerangka teori yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian ini adalah Teori Kepastian Hukum, Teori Efektivitas Hukum dan Teori Perjanjian.

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 merupakan asas penting dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dalam hal ini UUD 1945 membahas banyak hal-hal tentang hukum, politik, budaya, dan tatanan kehidupan serta tatanan kemasyarakatan di NKRI. Sehubungan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini juga mencakup kepada kesejahteraan pada tenaga kerja di Indonesia. Hal ini juga diungkapkan pada UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi sebagai berikut : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Kutipan UUD 1945 telah jelas bahwa kesejahteraan adalah kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak.

Pada umumnya warga negara memiliki keinginan untuk mendapatkan kehidupan dan pekerjaan yang layak, agar dapat tercapai kesejahteraan, karena tentunya mendapatkan kehidupan yang sejahtera adalah hak bagi seluruh

masyarakat. Pemenuhan hak tersebut harus diiringi dengan kewajiban untuk meraih kehidupan sejahtera, salah satunya dengan bekerja. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen keempat menyebutkan sebagai berikut : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Berdasarkan pasal tersebut, jelas mengatur hak masyarakat atas pekerjaan dan penghidupan yang layak di dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pasal 28 D Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi sebagai berikut:

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan pasal tersebut setiap orang berhak atas pengakuan dan perlindungan terhadap hak-haknya, hal ini termasuk kedalam prinsip perlindungan hukum.

Pekerjaan yang dilakukan harus berlandaskan kesepakatan dua pihak, yaitu antara pekerja dan pemberi kerja. Sebagaimana yang tercantum pada Pasal 1601 KUHPerdara mendefinisikan perjanjian kerja sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang pihak yang mengikatkan diri untuk melakukan suatu pekerjaan kepada pihak lain selama waktu tertentu dengan mendapatkan upah dari pihak lain”.

Dengan adanya kesepakatan kedua pihak kemudian diiringi dengan penentuan waktu kerja dan upah yang harus dibayarkan. Keempat unsur di dalam pasal di atas termasuk kedalam unsur *essentialia* atau unsur yang harus terpenuhi di dalam sebuah perjanjian kerja.

Adapun teori yang mendukung penelitian ini guna menjawab permasalahan yang ada adalah sebagai berikut :

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena dapat digunakan sebagai

pedoman perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum.

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan bahwa hukum dilaksanakan. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrument hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif.¹⁴

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum dijalankan dengan cara yang baik. Ia menekankan bahwa kepastian hukum mengharuskan adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa. Dengan demikian, aturan-aturan tersebut memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

Penggunaan teori kepastian hukum pada masalah keterlambatan pembayaran upah dapat menjelaskan ketidaksesuaian realitas dengan aturan hukum yang berlaku. Pekerja dalam hal ini tidak mendapat kepastian atas kebutuhan hidupnya dikarenakan hak yang tidak terpenuhi. Dalam Pasal 88A ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023 berbunyi sebagai berikut : "Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan."

Pasal 88A ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan wujud nyata kepastian hukum yang menjamin bahwa upah wajib dibayar sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja. Secara teoritis, pasal ini berfungsi sebagai jaminan yuridis agar pengusaha di PT X tidak bertindak sewenang-wenang dan memberikan perlindungan atas hak ekonomi pekerja.

¹⁴ M. Fernando Manullang, *Menggapai Hukum Berkeadilan: Tinjauan Hukum Kodrat dan Antinomi Nilai* (Jakarta: Buku Kompas, 2007), hlm. 95.

Peran pemerintah dalam hubungan ketenagakerjaan ini sangat dibutuhkan untuk menjamin keadilan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha sangat berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai. Pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah, atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan kepastian terkait hak dan kewajiban para pekerja terutama dalam melakukan pengawasan dan perlindungan hukum.¹⁵

Pasal 1 Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut :

“Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”.

Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam masyarakat, baik dalam hubungan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu, dengan adanya aturan itu maka pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.¹⁶

2. Teori Efektivitas Hukum

Teori Efektivitas Hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto menegaskan bahwa keberlakuan suatu norma hukum tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aturan tertulis secara normatif, tetapi oleh sejauh mana norma tersebut dapat dilaksanakan dan dipatuhi dalam praktik kehidupan masyarakat. Dalam konteks penelitian ini, teori

¹⁵ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 47–48.

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 158.

tersebut digunakan untuk membedah mengapa permasalahan keterlambatan pembayaran upah masih terjadi meskipun telah diatur secara eksplisit dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Menurut Soerjono Soekanto, efektivitas hukum ditentukan oleh lima faktor utama yang saling berkaitan:¹⁷

1. Faktor Hukumnya Sendiri (Undang-Undang)

Sejauh mana aturan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 khususnya mengenai denda dan sanksi keterlambatan upah memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja.

2. Faktor Penegak Hukum

Peran pengawas ketenagakerjaan maupun mediator dalam menindaklanjuti pelanggaran pembayaran upah yang dilakukan oleh pengusaha. Faktor ini melihat kinerja aparatur yang berwenang mengawasi dan menindak pelanggaran pengupahan.

Dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

“Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Berdasarkan pasal tersebut, penegakan hukum terhadap keterlambatan upah di PT X menuntut adanya kompetensi dan independensi dari pegawai pengawas maupun mediator. Secara analisis, efektivitas hukum di lapangan seringkali terhambat apabila aparatur hanya bersifat pasif menunggu aduan (represif) tanpa melakukan pengawasan rutin (preventif) untuk

¹⁷ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.8.

memastikan kepatuhan perusahaan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

3. Faktor Sarana atau Fasilitas

Ketersediaan mekanisme pengaduan, sumber daya manusia yang memadai, serta dukungan logistik yang menunjang proses penegakan norma pengupahan.

4. Faktor Masyarakat

Tingkat kesadaran pekerja di PT X untuk memperjuangkan haknya serta pemahaman mereka terhadap prosedur hukum yang berlaku. Efektivitas hukum sangat bergantung pada niat pekerja dan pengusaha untuk bermusyawarah.

Dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut :

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.”

Efektivitas penanganan keterlambatan upah di PT X sangat ditentukan oleh inisiatif para pihak untuk menempuh jalur bipartit. Secara analisis, hukum menjadi tidak efektif apabila para pekerja di PT X memiliki tingkat kesadaran hukum yang rendah atau merasa takut (intimidasi) untuk memperjuangkan haknya melalui musyawarah.

5. Faktor Kebudayaan

Kebiasaan atau tradisi di lingkungan kerja seperti rasa segan atau normalisasi keterlambatan yang dapat menghambat berlakunya aturan hukum. Faktor ini berkaitan dengan pola pikir atau kebiasaan atas keterlambatan.

Dalam Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Secara budaya hukum, upah adalah hak fundamental imbalan atas perintah. Jika terjadi normalisasi keterlambatan, maka terjadi pergeseran budaya hukum yang bertentangan dengan prinsip dasar hubungan kerja dalam pasal ini.

Keterkaitan teori ini semakin nyata apabila dikaitkan dengan aturan turunan dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, di mana Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 berfungsi sebagai instrumen pelaksana yang mengatur tata cara pengupahan dan perlindungan upah. Secara normatif, Peraturan Pemerintah tersebut telah mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar upah tepat waktu serta sanksi denda bagi yang melanggar. Namun, dalam realitas empiris di PT X, keberadaan regulasi tersebut belum sepenuhnya mampu menjamin ketepatan waktu pembayaran upah. Hal ini menunjukkan bahwa persoalan utama tidak hanya terletak pada substansi aturan, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek-aspek lain dalam sistem hukum:¹⁸

- a. Kapasitas implementasi di tingkat perusahaan (perjanjian kerja).
- b. Kualitas pengawasan dari instansi ketenagakerjaan terkait.
- c. Tingkat kepatuhan pelaku usaha dalam menjalankan kewajiban yuridisnya.

Teori Efektivitas Hukum menjadi instrumen analisis yang fundamental dalam penelitian ini untuk menilai sejauh mana penanganan keterlambatan pembayaran upah benar-benar berjalan

¹⁸ Satjipto Rahardjo, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, (Genta Publishing: Yogyakarta, 2009), hlm. 24.

efektif sesuai dengan tujuan perlindungan hak-hak pekerja yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

3. Teori Perjanjian

Sudikno Mertokusumo mengemukakan bahwa perjanjian perlu dibedakan secara jelas dari janji. Meskipun janji dibuat berdasarkan adanya kata sepakat, kesepakatan tersebut tidak menimbulkan akibat hukum, sehingga pelanggaran terhadap janji tidak membawa konsekuensi hukum. Sebaliknya, perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih berdasarkan kesepakatan, yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum apabila kesepakatan tersebut dilanggar.¹⁹

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313 menyebutkan bahwa perjanjian adalah suatu persetujuan (perjanjian) yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian adalah peristiwa hukum yang melahirkan hak dan kewajiban diantara pembuat perjanjian, dimana kedua belah pihak saling mengikatkan diri kepada perjanjian yang sudah di sepakati bersama. Oleh karena mereka saling terikat, maka timbul hak dan kewajiban diantara keduanya.

Dalam kaitannya di dunia ketenagakerjaan yang mana berisi pekerja dengan pemberi kerja dan didalamnya termuat perjanjian kerja yang mengikat antara kedua belah pihak sehingga menimbulkan hak dan kewajiban antara keduanya yaitu pekerja dan pemberi kerja. Dalam teori perjanjian di dunia ketenagakerjaan di kenal tiga jenis perjanjian, yaitu:²⁰

¹⁹ Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia, dalam Perspektif Perbandingan Bagian pertama* (Fakultas Hukum UII Press : Yogyakarta, 2014), hlm 27.

²⁰ Asyhadie Zaenie and Kusuma Rahmawati, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Semarang: Prenada Media Group, 2019), hlm. 10

- a. Peraturan perusahaan, adalah klausul yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan;
- b. Perjanjian kerja, adalah perjanjian yang dibuat oleh pekerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak;
- c. Perjanjian Kerja Bersama, adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dalam ketenagakerjaan dengan pengusaha atau kumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Suatu perjanjian hakikatnya merupakan suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan salah satu pihak yang berhak menuntut suatu hal dari pihak lain dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, keterkaitan perjanjian kerja dengan perjanjian pada umumnya dapat dilihat dari ketentuan yang mengatur perjanjian kerja sebagaimana termuat dalam buku tiga KUHPerdara tentang perjanjian. Sebagaimana perjanjian yang telah dibuat secara sah oleh para pihak yang mengadakan perjanjian, maka suatu perjanjian kerja tidak dapat ditarik atau diubah tanpa persetujuan pihak pekerja dan pihak pemberi kerja yang mengadakan perjanjian.²¹

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja ataupun perusahaan. Di antara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dalam kasus ini, di PT X para pekerja merasa dirugikan karena adanya wanprestasi terhadap perjanjian kerja serta

²¹ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 53.

pelanggaran- pelanggaran terhadap perjanjian kerja para pihak, seperti keterlambatan pembayaran upah dan tindakan indisipliner.

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian yang terjadi antara seorang buruh atau pekerja dengan majikan atau pemberi kerja, yang ditandai dengan adanya pemberian upah atau gaji tertentu serta adanya hubungan kerja dalam bentuk hubungan dinas (*dienstverhouding*). Dalam hubungan tersebut, majikan memiliki hak untuk memberikan perintah yang wajib dipatuhi oleh pekerja.²²

Pasal 1601a KUH Perdata menyebutkan sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan, di mana buruh mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaga kepada majikan dengan memperoleh upah selama waktu tertentu”.

Adapun Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dengan demikian, hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja. Keberadaan perjanjian kerja tersebut menimbulkan ikatan hukum antara pengusaha dan pekerja, dan ikatan inilah yang menjadi dasar adanya hubungan kerja.²³

Hubungan kerja kemudian menimbulkan hak dan kewajiban yang berlaku kepada para pihak. Hak pemberi kerja adalah pemenuhan kewajiban dari pekerja begitupun hak pekerja adalah pemenuhan kewajiban dari pemberi kerja. Pada umumnya hak dan kewajiban para pihak berdasarkan pada Pasal 1601a KUHPerdata dan Pasal 1 angka (14) UU Ketenagakerjaan sebagai unsur essentialia (unsur yang wajib

²² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Citra Ayu Bakti; Bandung, 2014) hlm. 49.

²³ Adrian Sutedim, *Hukum Perburuhan*, (Sinar Grafika: Jakarta, 2009), hlm. 45.

terdapat pada perjanjian), adapun klausula tambahan pada perjanjian kerja tersebut disebut unsur *naturalia* dan *accidentalialia*.

Salah satu klausula yang harus ditepati adalah klausula upah kepada pekerja yang harus dibayarkan berdasarkan waktu yang telah disepakati. Karena jika tidak dipenuhi, maka termasuk kedalam cedera janji atau wanprestasi dan bertentangan dengan Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang menjelaskan bahwa “Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dengan pekerja/buruh” selain itu dapat dikenakan sanksi berupa denda sebagaimana yang tercantum pada Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan sebagai berikut :

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

Menjelaskan bahwa mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal yang seharusnya upah dibayar dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan. Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan 6% (enam persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak

boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis memaparkan penelitian terdahulu sebagai pertimbangan dan untuk menunjukkan orisinalitas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, di bawah ini penulis mencantumkan beberapa penelitian terlebih dahulu yang relevan sebagai perbandingan tinjauan kajian materi yang akan dibahas baik berupa skripsi, tesis, maupun jurnal yang relevan dengan permasalahan yang Penelitian terdahulu yang penulis dapatkan bertujuan menjadi sebuah acuan atau referensi dalam diteliti. Penelitian terdahulu tersebut antara lain sebagai berikut:

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No	Judul	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1.	Perlindungan hukum terhadap para pekerja di PT. II Jin Sun Garment Purwakarta dihubungkan dengan Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, oleh	Penelitian ini menjelaskan bahwa para pekerja mengalami ketidakpastian hukum akibat pembayaran upah tidak penuh dan mengalami keterlambatan pembayaran meskipun telah diatur sebelumnya di dalam Pasal 10	Persamaan membahas mengenai keterlambatan pembayaran upah dan aspek perlindungan hukum bagi pekerja. Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, sedangkan penelitian saya menggunakan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021. Lokasi peneliti terdahulu fokus pada industri garmen di Purwakarta, sementara saya di PT X.

	Firda Rosyida pada tahun 2019. ²⁴	ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Upah.	
2.	Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Barista Dengan Indische Coffe Atas Keterlambatan Pembayaran Upah, oleh Sabir, Phireri, dan Yunisye, pada tahun 2022. ²⁵	Penelitian ini menekankan pada kekuatan klausul perjanjian kerja dalam melindungi barista serta upaya hukum non litigasi jika terjadi wanprestasi upah.	Persamaan meneliti keterlambatan upah dalam kerangka Perjanjian Kerja sebagai landasan utama hubungan kerja. Perbedaan penelitian terdahulu fokus pada Barista (UMKM), sedangkan penelitian saya fokus pada karyawan di PT X.
3.	Analisis Yuridis Pemberian Denda Kepada	Penelitian ini menjelaskan mekanisme pengenaan	Persamaan menggunakan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

²⁴ Firda Rosyida, Skripsi : “Perlindungan hukum terhadap para pekerja di PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta dihubungkan dengan pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah” (UIN Sunan Gunung Djati, 2019). Melalui : <https://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/24361>

²⁵ Muhammad Sabir Rahman and Yunisye Cenentya Wangka, “Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Barista Dengan Indische Coffee Atas Keterlambatan Pembayaran Upah” no. 20 (2022): 53. Melalui : <https://journalstih.amsir.ac.id/index.php/julia/article/view/240>

	Perusahaan Yang Tidak Membayar Upah Pekerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, oleh Fachry Hadin, dan Romainur, pada tahun 2023. ²⁶	denda administratif dan denda keterlambatan bagi perusahaan sesuai regulasi terbaru.	sebagai instrumen hukum utama dalam analisisnya. Perbedaan Penelitian terdahulu spesifik membedah aturan denda/Sanksi sementara saya lebih luas pada mekanisme pelaksanaan penanganan di internal perusahaan.
4.	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan PT. N Perspektif UU	Penelitian ini menyoroti fungsi mediasi dan pengawasan oleh Disnaker dalam menyelesaikan sengketa upah	Persamaan membahas dampak UU Cipta Kerja terhadap hak upah pekerja dan penyelesaian sengketa keterlambatan. Perbedaan Penelitian terdahulu melihat peran Pemerintah (Disnaker) sebagai mediator, sedangkan penelitian saya

²⁶ Fachry Hadin et al., “ Analisis Yuridis Pemberian Denda Kepada Perusahaan Yang Tidak Membayar Upah Pekerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan” 9, no. 2 (2023): 136–55. Melalui : [https://www.bing.com/search?pglt=297&q=Hadin%2C+Fachry%2C+et+al.+%E2%80%9CPEKE+RJA+BERDASARKAN+PERATURAN+PEMERINTAH+NOMOR+36+TAHUN+2021+TENTAN+G+PENGUPAHAN%E2%80%9D+9%2C+no.+2+\(2023\)%3A+13655.&evd=941c14d9130148c28009368baf6f3821&gs_lcrp=EgRIZGdlKgYIABBFgDkyBggAEEUYOTIHCAEQ6wcYQNIbCTU3Nzk5ajBqMagCALACAA&FORM=ANNTA1&PC=U531](https://www.bing.com/search?pglt=297&q=Hadin%2C+Fachry%2C+et+al.+%E2%80%9CPEKE+RJA+BERDASARKAN+PERATURAN+PEMERINTAH+NOMOR+36+TAHUN+2021+TENTAN+G+PENGUPAHAN%E2%80%9D+9%2C+no.+2+(2023)%3A+13655.&evd=941c14d9130148c28009368baf6f3821&gs_lcrp=EgRIZGdlKgYIABBFgDkyBggAEEUYOTIHCAEQ6wcYQNIbCTU3Nzk5ajBqMagCALACAA&FORM=ANNTA1&PC=U531) >

	No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, oleh Alfiya Yunia Salsabila, pada tahun 2024. ²⁷	pasca UU Cipta Kerja.	melihat implementasi langsung di Internal Perusahaan (PT X).
5.	Studi Kasus Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur Pekerja Buruh Oleh PT Dombang Development, oleh Kaila, Raisya, Hani, dan Sherlyta, pada tahun 2024. ²⁸	Penelitian ini mengidentifikasi bahwa hak lembur sering diabaikan dan perlunya penegakan hukum yang lebih ketat terhadap komponen upah tambahan.	Persamaan mengkaji ketidaksesuaian pembayaran hak ekonomi pekerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perbedaan penelitian terdahulu hanya membahas upah lembur, sedangkan penelitian saya membahas upah rutin/pokok.
6.	Perlindungan Hukum Terhadap Keterlambatan Pembayaran	Penelitian ini menganalisis pertimbangan hakim dalam memutuskan	Persamaan berfokus pada pemenuhan hak pekerja yang terabaikan akibat keterlambatan pembayaran oleh pengusaha.

²⁷ Alfiya Yunia Salsabila, Skripsi : "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan PT. N Perspektif UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja" (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024). Melalui : <http://etheses.uin-malang.ac.id/62497/>

²⁸ Sherlyta Kaila, Raisya, Hani, "Studi Kasus Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur Pekerja Buruh Oleh Pt Dombang Development Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Komunitas Yustisia* 1, no. 2 (2019): 44–54. Melalui : https://www.researchgate.net/publication/381639616_Studi_Kasus_Keterlambatan_Pembayaran_Upah_Lembur_Pekerja_Buruh_oleh_PT_Dombang_Development_menurut_Undang-Undang_Ketenagakerjaan >

	Upah Pada Pekerja Ekspedisi Di Surabaya Studi Putusan Nomor 139/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn Sby, oleh Nadira Kanza Riskia, pada tahun 2025. ²⁹	perkara wanprestasi pembayaran upah di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).	Perbedaan penelitian terdahulu menggunakan Studi Putusan Pengadilan (kasus yang sudah jadi sengketa hukum), sedangkan Penelitian saya menggunakan Studi Kasus lapangan (praktik nyata di PT X).
--	---	--	---

Berdasarkan penelusuran terhadap penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa kajian mengenai keterlambatan pembayaran upah telah banyak dilakukan dengan berbagai perspektif. Penelitian Firda Rosyida (2019) dan Kaila dkk (2024) cenderung masih menggunakan landasan hukum yang lama atau spesifik pada komponen upah lembur. Sementara itu, penelitian dari Sabir dkk (2022) serta Nadira Kanza Riskia (2025) lebih menitikberatkan pada aspek profesi tertentu (Barista) dan studi putusan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang bersifat litigasi. Di sisi lain, Fachry Hadin (2023) dan Alfiya Yunia Salsabila (2024) memang telah menyentuh regulasi terbaru seperti Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 dan Undang-Undang Cipta Kerja, namun fokusnya terbatas pada sanksi administratif dan peran mediator eksternal (Disnaker).

Hingga saat ini, masih terdapat ruang kosong dalam kajian yang secara spesifik membedah mekanisme internal perusahaan dalam menangani keterlambatan upah rutin yang dikontekstualisasikan dengan instrumen hukum terkini. Sebagian besar penelitian sebelumnya melihat masalah ini setelah

²⁹ Nadira Kanza Riskia, Skripsi : “Perlindungan Hukum Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pada Pekerja Ekspedisi Di Surabaya (Studi Putusan Nomor 139/Pdt. Sus-PHI/202/PN Sby)” (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2025). Melalui : <https://repository.uinjkt.ac.id>

menjadi sengketa atau dari sudut pandang pengawasan pemerintah, sehingga belum menggambarkan bagaimana implementasi nyata di tingkat perusahaan dalam menyelaraskan hak pekerja dengan aturan turunan Undang-Undang Cipta Kerja secara preventif dan administratif.

Kebaruan (*Novelty*) dalam penelitian ini terletak pada kedalaman analisis terhadap pelaksanaan penanganan keterlambatan upah pokok yang difokuskan pada studi lapangan di PT X. Berbeda dengan penelitian terdahulu, skripsi ini tidak hanya mengkaji aspek normatif dari Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, tetapi juga mengintegrasikannya dengan isi Perjanjian Kerja yang berlaku di internal perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memotret secara komprehensif bagaimana korporasi merespons hambatan finansial dalam memenuhi hak upah tanpa mengabaikan kepastian hukum bagi pekerja sesuai dengan regulasi terbaru. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai efektivitas perlindungan upah dalam praktik hubungan kerja di sektor swasta.

