PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK AKIBAT KEKURANGAN PEMBAYARAN UPAH OLEH PENGUSAHA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA (STUDI PUTUSAN NOMOR 89/PDT.SUS-PHI/2024/PN SRG)

Risko Awangga[1], M. Nassir Agustiawan[2], Aris Setyanto Pramono[3]

[1,2,3]*Universitas Bina Bangsa, Serang, Banten, Indonesia*
E-mail : riskoawangga89@gmail.com[1], mukhamadnassiragustiawan@gmail.com[2], arissetyantopramono@gmail.com[3]

ABSTRAK

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), kekurangan pembayaran upah oleh pengusaha dapat menyebabkan perselisihan hak pekerja karena upah merupakan salah satu hak normatif pekerja yang paling penting dalam hubungan industrial. Tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan tinjauan hukum tentang penyelesaian perselisihan hak akibat kekurangan pembayaran upah oleh pengusaha dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan Indonesia. Selain itu, ia juga akan menganalisis keputusan hakim dalam Putusan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg. Ada tiga pendekatan yuridis empiris yang digunakan dalam penelitian ini: pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Data primer, yang terdiri dari salinan resmi putusan dan temuan wawancara dengan anggota staf Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Serang, bersama dengan literatur hukum dan peraturan perundang-undangan, dianalisis secara deskriptif-kualitatif melalui kondensasi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekurangan pembayaran upah di bawah Upah Minimum Kabupaten atau Kota merupakan pelanggaran terhadap norma memaksa *(dwingend recht)*, yang dikategorikan sebagai perselisihan hak. Ada berbagai mekanisme penyelesaian, termasuk mediasi tripartit, bipartit, dan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industri (PHI). Dalam Putusan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg, Majelis Hakim menjatuhkan putusan verstek yang tetap berdasarkan penilaian pembuktian yang cermat. Putusan ini mengabulkan seluruh petitum Penggugat mengenai kekurangan upah sebesar Rp 116.226.411,56 dan kompensasi pemutusan hubungan kerja sebesar Rp 52.745.862,00. Ini mencerminkan perlindungan hukum represif dan keberpihakan pada keadilan substantif bagi pekerja, meskipun hak atas upah proses sebagaimana diatur Untuk memberikan perlindungan upah yang lebih baik bagi pekerja, penelitian ini menyarankan untuk meningkatkan daya paksa nota pengawas ketenagakerjaan dan memastikan penerapan sanksi administratif dan pidana secara konsisten.

Kata Kunci : *Pengadilan Hubungan Industrial, Perselisihan Hak, Kekurangan Pembayaran Upah.*

ABSTRACT

According to Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes (PPHI Law), the lack of payment of wages by employers can lead to disputes over workers' rights because wages are one of the most important normative rights of workers in industrial relations. The purpose of this article is to provide a legal review of the settlement of rights disputes due to lack of wage payment by employers from the perspective of Indonesian labor law. In addition, he will also analyze the judge's decision in Decision Number 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg. There are three empirical juridical approaches used in this study: the legislative approach, the case approach, and the conceptual approach. Primary data, consisting of official copies of the decision and interview findings with staff members of the Industrial Relations Court at the Serang District Court, along with legal literature and laws and regulations, were analyzed descriptive-qualitatively through data condensation, data presentation, and conclusion making. The results of the study show that the lack of wage payment below the Regency or City Minimum Wage is a violation of coercive norms (dwingend recht), which is categorized as a dispute of rights. There are various settlement mechanisms, including tripartite, bipartite mediation, and lawsuits to the Industrial Relations Tribunal (PHI). In Decision Number 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg, the Panel of Judges handed down a permanent verdict based on a careful assessment of the evidence. This decision grants all of the Plaintiff's petitions regarding wage shortfall of Rp 116,226,411.56 and compensation for termination of employment of Rp 52,745,862.00. This reflects the protection of repressive laws and the alignment of substantive justice for workers, despite the right to procedural wages as regulated To provide better wage protection for workers, this study suggests increasing the coercion of labor supervisory memorandum and ensuring the consistent application of administrative and criminal sanctions.

Keywords : *Industrial Relations Court, Rights Dispute, Wage Underpayment.*

PENDAHULUAN

Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki tanggung jawab konstitusional untuk memastikan setiap warga negaranya memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu hak pekerja yang paling penting dalam hubungan industrial adalah hak atas upah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Setiap pekerja berhak atas upah mereka sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, jika pengusaha tidak membayar pekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, pekerja berhak menuntut pemenuhan hak tersebut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Upah bukan hanya kompensasi finansial, tetapi juga alat perlindungan sosial yang memungkinkan karyawan dan keluarganya memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan bermartabat.

Salah satu jenis perselisihan yang paling sering terjadi antara pekerja dan pengusaha dalam praktik hubungan industrial di Indonesia adalah perselisihan mengenai upah, yang mulai dari pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja atau kurang dari yang seharusnya, hingga keterlambatan pembayaran. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), situasi seperti itu dianggap sebagai perselisihan hak yaitu konflik yang terjadi karena ketidaksesuaian dalam pelaksanaan atau penafsiran peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Fenomena ini menunjukkan bahwa pengusaha masih kurang patuh terhadap peraturan ketenagakerjaan dan bahwa dalam hubungan industrial terdapat ketimpangan yang signifikan antara pengusaha dan pekerja.

Hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami berbagai pembaruan signifikan, termasuk setelah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, hingga terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Namun demikian, pembaruan undang-undang tersebut belum sepenuhnya menyelesaikan masalah perlindungan upah pekerja karena tidak ada sanksi administratif atau pidana yang konsisten diterapkan terhadap pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban pengupahan mereka, yang memperburuk posisi pekerja yang lebih lemah secara ekonomi. Kondisi inilah yang mendorong beberapa pekerja untuk mengambil tindakan hukum di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Sebagaimana diatur dalam UU PPHI, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang didirikan di lingkungan peradilan umum untuk menangani sengketa hubungan industrial, termasuk sengketa mengenai hak upah pekerja yang tidak terpenuhi. Sebelum memulai perkara PHI, kedua belah pihak harus melakukan mekanisme penyelesaian secara bipartit sebelum melakukan arbitrase, konsiliasi, atau mediasi sebagai metode penyelesaian di luar pengadilan. Dalam kasus yang diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Serang dengan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg, seorang pekerja yang tidak menerima pembayaran upah dari pengusahanya adalah salah satu kasus nyata yang menunjukkan masalah kekurangan pembayaran upah. Kasus ini menarik untuk dipelajari secara yuridis karena menunjukkan betapa sulitnya masalah perlindungan upah pekerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia yang terus berubah, sekaligus menunjukkan bagaimana PHI dapat menjadi alat untuk penegakan hak pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini disusun untuk menjawab dua permasalahan pokok, yaitu: (1) bagaimana tinjauan hukum terhadap penyelesaian perselisihan hak akibat kekurangan pembayaran upah oleh pengusaha dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia, dan (2) bagaimana pertimbangan hakim dalam memutus Putusan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. Kajian ini diharapkan memberikan kontribusi akademik berupa pemahaman atas penafsiran dan penerapan norma hukum ketenagakerjaan secara konkret dalam kasus nyata, sekaligus mengidentifikasi kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dan realitas penegakan hukum di lapangan sebagai masukan bagi pembaruan hukum ketenagakerjaan ke depan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris (penelitian hukum sosiologis) digunakan dalam penelitian ini. Yuridis empiris adalah jenis penelitian hukum di mana objek penelitian adalah ketentuan hukum normatif serta pelaksanaan atau pelaksanaan hukum tersebut pada peristiwa hukum tertentu yang terjadi di masyarakat. Metode ini dipilih karena penelitian tidak hanya bertujuan untuk mempelajari peraturan undang-undang tentang perlindungan upah, tetapi juga untuk melihat bagaimana Pengadilan Hubungan Industrial menerapkan undang-undang tersebut. Metode yang digunakan termasuk pendekatan perundang-undangan *(statute approach)*, pendekatan kasus *(case approach)* atas Putusan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg, dan pendekatan konseptual *(conceptual approach)* atas teori perlindungan hukum, teori keadilan, dan teori hubungan industrial.

Penelitian dilaksanakan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang sebagai locus penelitian, mengingat wilayah hukumnya meliputi kawasan industri Serang, Cilegon, dan Kabupaten Serang yang secara empiris kerap menangani perkara kekurangan pembayaran upah. Data yang digunakan terdiri atas data primer berupa salinan resmi Putusan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg beserta hasil wawancara dengan aparatur Pengadilan Hubungan Industrial Serang, dan data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, buku, dan artikel jurnal hukum ketenagakerjaan yang relevan. Wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi adalah tiga metode pengumpulan data yang dapat digunakan secara terpisah maupun bersama-sama.

Hakim karier dan hakim ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial Serang, panitera muda khusus PHI, dan kuasa hukum para pihak diwawancarai secara purposif, dengan atau tanpa pedoman wawancara. Karena observasi merupakan dasar untuk memperoleh fakta dari dunia nyata, observasi dilakukan terhadap proses persidangan PHI, serta interaksi antara majelis hakim, para pihak, dan panitera. Selanjutnya, model interaktif digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan secara deskriptif-kualitatif. Ini melibatkan penggabungan data, penyajian, penarikan kesimpulan, dan verifikasi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana putusan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg menerapkan standar hukum ketenagakerjaan.

Keabsahan data diperiksa melalui empat kriteria, yaitu kepercayaan *(credibility)*, keteralihan *(transferability)*, kebergantungan *(dependability)*, dan kepastian *(confirmability)*. Secara teknis, untuk memastikan bahwa tidak ada penyimpangan dalam interpretasi data, pemeriksaan keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber (membandingkan data dari hakim karier, hakim *ad hoc*, panitera, dan kuasa hukum), triangulasi teknik (membandingkan hasil

wawancara dengan dokumentasi putusan dan berkas perkara), dan triangulasi anggota (pengecekan anggota) dengan narasumber.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Perkara dan Kedudukan PHI Serang sebagai Locus Penelitian

Sebagaimana diatur dalam UU PPHI, Pengadilan Hubungan Industri (PHI) adalah pengadilan khusus *(special court)* di lingkungan peradilan umum yang didirikan sebagai tanggapan atas kebutuhan akan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang lebih cepat, lebih murah, dan lebih berkeadilan. Khususnya terletak pada majelis hakim tripartit *ad hoc*, yang terdiri dari dua orang hakim *ad hoc* yang diusulkan oleh organisasi pengusaha dan serikat pekerja, dan satu orang hakim karier yang bertindak sebagai ketua majelis. Putusan yang dibuat diharapkan mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak secara seimbang. PHI pada Pengadilan Negeri Serang, yang merupakan pengadilan kelas 1A yang wilayah hukumnya meliputi kawasan industri Serang, Cilegon, dan Kabupaten Serang, secara empiris sering menangani kasus perselisihan hak karena kekurangan upah. Oleh karena itu, PHI dipilih sebagai subjek penelitian ini.

Perkara *a quo* diregister dengan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg pada tanggal 14 Oktober 2024. Penggugat adalah Sudrajat, seorang pekerja bagian security yang beralamat di Kabupaten Tangerang, sedangkan Tergugat adalah PT. Prioritas Jaya Indonesia, sebuah perusahaan yang berkedudukan di Kawasan Industri Milenium, Tigaraksa, Kabupaten Tangerang. Sebagaimana ditunjukkan dalam posita gugatan, Penggugat telah bekerja untuk Tergugat sejak 15 Mei 2017, dan selama masa kerja tersebut, Penggugat menerima upah yang terus-menerus di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kabupaten Tangerang, dengan upah terakhir sebesar Rp3.900.000,00, sementara UMK Kabupaten Tangerang pada tahun 2024 adalah Rp4.601.988,00. Jumlah waktu kerja yang lama, lebih dari enam tahun, menunjukkan bahwa pelanggaran pembayaran upah di bawah standar minimum tidak hanya terjadi secara teratur, tetapi juga merupakan hasil dari kekeliruan administratif sesaat.

Upaya Penyelesaian di Luar Pengadilan dan Proses Persidangan

Sebelum memulai persidangan, Penggugat melaporkan ketidakpatuhan pembayaran upah kepada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang. Pada 7 Juni 2024, pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan lapangan di PT Prioritas Jaya Indonesia. Hasilnya didokumentasikan dalam Keputusan Pengawas Ketenagakerjaan Nomor 560/2178-DTKT/BINWAS/IX/2024 tertanggal 25 September 2024. Keputusan tersebut menetapkan bahwa untuk periode Juni 2017 hingga Februari 2024, Penggugat kehilangan upah sebesar Rp116.226.411,56. Instrument pengawasan ketenagakerjaan ini adalah tindakan pencegahan dan represif yang dilakukan pemerintah dan Doktrin menyatakan bahwa nota pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan adalah Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN), seperti yang diputuskan Mahkamah Agung. Meskipun Mahkamah Konstitusi menafsirkan kata "demi hukum" sebagai kekuatan hukum yang mengikat dalam ketentuan yang relevan, penegasan pengadilan negeri masih diperlukan untuk membuat nota tersebut berlaku, karena tanpa putusan pengadilan, nota pemeriksaan tidak memiliki kekuatan eksekutorial otomatis. Penggugat dipaksa untuk melakukan mediasi dan kemudian litigasi karena ketidakmampuan Tergugat untuk melaksanakan keputusan tersebut dalam batas waktu empat belas hari.

Penggugat kemudian melakukan mediasi bipartit dan tripartit di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, sesuai dengan prinsip ultimum remedium dalam hukum acara PHI. Namun,

karena Tergugat tidak hadir selama proses mediasi, mediator mengeluarkan Anjuran Nomor 567/1829-Disnaker/2024 pada 26 Agustus 2024, yang merekomendasikan pembayaran pesangon delapan kali upah, tiga kali uang penghargaan masa kerja, dan sisa cuti yang belum dibayar sebesar Rp52.745.862,00. Penggugat mengajukan gugatan *a quo* dengan petitum yang menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan pembayaran upah yang kurang, harus membayar kekurangan upah, dinyatakan putus hubungan kerja, dan dihukum membayar pesangon dan hak lainnya.

Tergugat tidak hadir selama persidangan, meskipun telah dipanggil secara sah dan patut tiga kali (29 Oktober 2024, 11 November 2024, dan 25 November 2024). Penggugat menggunakan empat salinan surat untuk mendukung argumennya. Ini termasuk fotokopi Surat Keterangan Pengalaman Kerja, fotokopi Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan, fotokopi Surat Anjuran Mediator, dan fotokopi rekaman rekening bank dari November 2023 hingga Januari 2024. Tidak ada saksi yang diminta. Perkara diputus dalam musyawarah Majelis Hakim pada 9 Desember 2024 oleh David Sitorus, S.H., M.H. selaku Hakim Ketua bersama Kanthi Rahayu, S.H., M.M. dan Budhy Prathamo, S.T., S.H., M.H. selaku Hakim Anggota, dan diucapkan secara elektronik pada 16 Desember 2024.

Tinjauan Hukum atas Penyelesaian Perselisihan Hak akibat Kekurangan Pembayaran Upah

Upah adalah hak yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh dalam bentuk uang yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan hukum. Upah adalah hak yang harus dibayar sesuai standar minimum negara, bukan sekadar hubungan keperdataan antara pengusaha dan pekerja, menurut ketentuan ini. Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 secara tegas melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Pembayaran upah di bawah upah minimum tidak menghilangkan kewajiban hukum pengusaha untuk membayar selisihnya, karena struktur norma ini menunjukkan bahwa ini bukan pelanggaran administratif yang ringan tetapi pelanggaran terhadap undang-undang memaksa perlindungan pekerja.

Hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan menunjukkan kekurangan upah Penggugat sebesar Rp116.226.411,56 dari Juni 2017 hingga Februari 2024, sesuai dengan fakta hukum dalam Putusan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg. Dari perspektif jenis perselisihan, kekurangan pembayaran upah yang dialami Penggugat termasuk dalam kategori perselisihan hak, yaitu perselisihan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian pelaksanaan atau interpretasi ketentuan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 2 huruf a UU PPHI. Dengan demikian, tuntutan Penggugat tentang kekurangan upah bukan tuntutan baru atau di luar kerangka hukum PHI; itu adalah tuntutan pemenuhan hak normatif yang telah diatur secara tegas.

Pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum diancam dengan sanksi administratif dan pidana menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia. Sanksi administratif dapat mencakup penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 dan paling banyak Rp400.000.000,00. Dalam kasus *a quo*, bagaimanapun, tidak ada bukti bahwa baik Penggugat maupun Dinas Tenaga Kerja melakukan tindakan pidana terhadap Tergugat. Akibatnya, penyelesaian pelanggaran hanya terbatas pada ranah perdataan, yaitu pembayaran kekurangan upah berdasarkan keputusan PHI. Kondisi ini menunjukkan salah satu kelemahan penegakan hukum ketenagakerjaan di lapangan, yaitu sanksi pidana dan administratif yang sudah tersedia secara normatif jarang digunakan.

Karena uraian tersebut bertentangan dengan standar memaksa mengenai upah minimum, pengusaha tidak membayar gaji pekerjanya. Ini berarti bahwa pengusaha melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Tidak adanya pembayaran upah merupakan pelanggaran lebih dari sekadar wanprestasi keperdataan, itu merupakan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja yang dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia, yang dapat diselesaikan melalui mekanisme bipartit, pengawasan ketenagakerjaan, mediasi, dan akhirnya gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg

Penelitian menemukan bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim dibangun melalui tiga tahap analisis menilai ketidakhadiran Tergugat (verstek), menentukan topik gugatan, dan menetapkan konsekuensi hukum berdasarkan bukti. Pada tahap pertama, Majelis Hakim memutuskan bahwa Tergugat tidak mau mempertahankan haknya karena dia tidak hadir di tiga persidangan pertama, meskipun telah dipanggil secara sah dan patut. Oleh karena itu, berdasarkan Pasal 125 HIR/149 RBg, serta Pasal 94 ayat (2) UU PPHI, perkara diputus dengan putusan tidak hadir (verstek). Meskipun demikian, putusan verstek tetap dibuat melalui pemeriksaan pembuktian sepihak *(ex parte)*, bukan sekadar mengabulkan petitum secara otomatis. Majelis Hakim terus memeriksa dan mencocokkan dakwaan Penggugat dengan alat bukti dari P-1 hingga P-4.

Pada tahap kedua, Majelis Hakim membahas masalah tentang kapan hubungan kerja Penggugat diputus, apakah Penggugat berhak atas pesangon dan hak-hak lainnya, dan apakah Penggugat berhak atas tuntutan kekurangan upah. Mereka berpendapat bahwa hubungan kerja baru diputus sejak September 2024, berdasarkan bukti P-1 dan P-3. Pergeseran tanggal pemutusan hubungan kerja ini menunjukkan bahwa Majelis Hakim tidak sekadar menyalin gugatan Penggugat, tetapi tetap menilai fakta hukum sendiri berdasarkan bukti yang ada, bahkan jika kasus diputus secara verstek. Majelis Hakim menetapkan kompensasi pemutusan hubungan kerja sebesar Rp52.745.862,00, termasuk pesangon sebesar Rp36.815.904,00, uang penghargaan masa kerja sebesar Rp13.805.964,00, dan sisa cuti yang belum diambil sebesar Rp2.123.994,00, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Mengenai pokok masalah ketiga, Majelis Hakim menegaskan kembali bahwa Pasal 88E Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 melarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dan menilai bukti dari Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan sebagai bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa Tergugat telah membayar upah sesuai dengan UMK Kabupaten Tangerang. Oleh karena itu, Penggugat berhak menuntut penurunan upah sebesar Rp116.226.411,56. Jadi, meskipun keputusan pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan eksekutorial secara administratif, Majelis Hakim menempatkan hasil pemeriksaan tersebut sebagai bukti yang kuat. Fungsi pengadilan berfungsi sebagai penguatan, atau penguat, yang mengubah saran pengawasan ketenagakerjaan menjadi mengikat secara hukum.

Dengan mempertimbangkan hal-hal ini, Majelis Hakim memutuskan bahwa Tergugat telah dipanggil secara patut tetapi tidak hadir bahwa hubungan kerja telah diputuskan sejak September 2024, bahwa Tergugat harus membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja sebesar Rp52.745.862,00, membayar kekurangan upah sebesar Rp116.226.411,56 dan membayar biaya pengadilan. Putusan ini secara substansial mengabulkan petitum Penggugat sepenuhnya, menunjukkan kepedulian yang kuat terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural lebih lemah dalam hubungan industrial. Dari sudut pandang teori perlindungan hukum, putusan *a quo* menunjukkan perlindungan hukum represif—perlindungan yang diberikan setelah sengketa melalui proses penyelesaian perselisihan hak di Pengadilan Hubungan Industrial, sekaligus

menegaskan peran PHI sebagai lembaga yang bertanggung jawab untuk memulihkan hak-hak pekerja yang telah dilanggar pengusaha setelah upaya non-litigasi gagal. Dari sudut pandang teori keadilan, keputusan yang mengabulkan seluruh tuntutan Penggugat menunjukkan kepedulian terhadap keadilan substantif bagi pekerja, tetapi juga menimbulkan pertanyaan tentang kepastian hukum bagi Tergugat yang tidak memiliki kesempatan membela diri. Dalam hal ini, sikap tidak kooperatif Tergugat sendiri yang tidak pernah hadir baik pada tahap mediasi maupun persidangan membuatnya kehilangan kesempatan membela diri. Sebagai catatan penting, hasil wawancara dengan aparatur Pengadilan Negeri Serang menunjukkan bahwa keputusan *a quo* belum menyinggung ketentuan upah proses sebagaimana diatur dalam Pasal 157A UU Nomor 6 Tahun 2023. Keputusan ini merupakan tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang menyatakan bahwa kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja tetap berlaku selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai putusan berkekua.

Salah satu alasan mengapa Penggugat tidak dapat memperoleh hak tersebut adalah karena petitum gugatan tidak mencantumkan tuntutan upah proses. Meskipun ini mungkin benar secara normatif mengingat waktu yang berlalu antara pemutusan hubungan kerja secara resmi (September 2024) dan pengumuman putusan (Desember 2024). Dari sudut pandang teori hubungan industrial, putusan *a quo* menunjukkan bahwa jalur litigasi berfungsi sebagai upaya hukum terakhir (resolusi terakhir) setelah jalur non-litigasi, yang terdiri dari mediasi tripartit, bipartit, dan pelaporan pengawasan ketenagakerjaan, tidak berhasil menyelesaikan perselisihan. Dalam kerangka penyelesaian dua jalur yang diatur oleh UU PPHI. Fakta bahwa Tergugat tidak pernah hadir baik pada tahap mediasi maupun persidangan menunjukkan betapa tidak kooperatifnya pengusaha dalam mekanisme hubungan industrial. Akibatnya, penyelesaian akhirnya menghasilkan putusan pengadilan yang memaksa (imperatif). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keputusan hakim dalam Putusan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg secara konsisten memenuhi standar hukum ketenagakerjaan yang berlaku dengan tetap melakukan penilaian pembuktian yang cermat meskipun perkara diputus secara verstek, mencerminkan prinsip perlindungan hukum represif dan keberpihakan pada keadilan substantif bagi pekerja, meskipun ada kemungkinan bahwa hak atas upah proses belum dipertimbangkan. Dari sudut pandang teori hubungan industrial, putusan *a quo* menunjukkan bahwa jalur litigasi berfungsi sebagai upaya hukum terakhir (resolusi terakhir) setelah jalur non-litigasi, termasuk mediasi tripartit, bipartit, dan pelaporan pengawasan ketenagakerjaan, tidak berhasil menyelesaikan perselisihan.

KESIMPULAN

Pertama, hukum ketenagakerjaan Indonesia memiliki dasar hukum dan prosedur yang jelas untuk menyelesaikan perselisihan hak yang terjadi karena pengusaha tidak membayar upah mereka. Pengusaha harus memenuhi standar upah minimum yang memaksa *(dwingend recht)*, sebagaimana diatur dalam Pasal 88E ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan beserta perubahannya. Pasal 1 angka 2 dan Pasal 2 huruf a UU PPHI merinci jenis perselisihan hak yang dapat diselesaikan melalui proses berjenjang, mulai dari perundingan bipartit, mediasi tripartit, pengawasan dan penetapan pengawas ketenagakerjaan, hingga gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial jika upaya tersebut tidak berhasil. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa sistem secara normatif tersedia secara berjenjang. Namun, keberhasilan sistem di lapangan sangat bergantung pada

kepatuhan pengusaha dan kelengkapan tuntutan yang diajukan pekerja, termasuk pemenuhan hak atas upah proses sebagaimana diatur dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa sanksi administratif dan pidana yang diatur dalam Pasal 185 UU Nomor 6 Tahun 2023 jarang diterapkan. Akibatnya, penegakan hukum ketenagakerjaan terhadap pelanggaran upah minimum masih terbatas dan belum sepenuhnya memberikan efek jera *(deterrent effect)* bagi pengusaha.

Kedua, dalam keputusan Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg, pertimbangan hakim secara signifikan sesuai dengan pandangan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Hakim membuat putusan verstek berdasarkan Pasal 125 HIR/149 RBg, khususnya Pasal 94 ayat (2) UU PPHI, setelah terbukti bahwa Tergugat tidak hadir secara sah dan patut sebanyak tiga kali panggilan. Namun, Majelis Hakim tetap melakukan penilaian menyeluruh atas alat bukti dari P-1 hingga P-4 sebelum mengabulkan gugatan, seperti yang ditunjukkan dengan perubahan tanggal pemutusan hubungan kerja Penggugat dari Januari 2024 menjadi September 2024. Sesuai dengan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, keputusan ini mengabulkan semua petitum Penggugat, termasuk penurunan upah sebesar Rp116.226.411,56 dan kompensasi pemutusan hubungan kerja sebesar Rp52.745.862,00. Keputusan ini mencerminkan prinsip perlindungan hukum represif dan kepedulian pada keadilan substantif bagi pekerja, yang merupakan pihak yang secara struktural lebih lemah dalam hubungan industrial. Namun demikian, meskipun putusan tersebut secara umum tepat, hukum ketenagakerjaan dalam putusan ini masih dapat diperbaiki untuk melindungi hak pekerja secara lebih menyeluruh. Ini karena putusan tersebut belum mempertimbangkan hak Penggugat atas upah proses sebagaimana diatur dalam Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang merupakan hasil tindak lanjut dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Saran

Bagi Pemerintah

Disarankan agar pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan, memperkuat kekuatan hukum nota atau peraturan pengawas ketenagakerjaan agar tidak hanya bersifat rekomendasi. Hal ini karena peraturan ini pada praktiknya masih bergantung pada niat baik pengusaha untuk dilaksanakan secara sukarela. Sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, sanksi pidana dan administratif harus diterapkan secara konsisten untuk menghukum pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum. Mereka tidak boleh hanya menyelesaikan masalah di ranah perdata dengan menggugat pekerja secara individu. Selain itu, disarankan agar pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja setempat meningkatkan pemahaman pelaku usaha tentang UMK dan hak normatif pekerja, terutama bagi usaha padat karya di wilayah industri.

Bagi Lembaga Peradilan dan Pengawasan Ketenagakerjaan

Meskipun petitum gugatan tidak menyebutkan tuntutan tersebut secara eksplisit, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial disarankan untuk mempertimbangkan hak pekerja atas upah proses yang diatur dalam Pasal 157A UU Nomor 6 Tahun 2023 dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Peradilan Hubungan Industri dan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan harus lebih bekerja sama untuk menyelesaikan sengketa tanpa harus menunggu litigasi yang panjang. Agar hak mengajukan perlawanan (verzet) sebagaimana diatur dalam Pasal 129 HIR dapat digunakan secara efektif, panitera dan juru sita juga harus memastikan bahwa pihak yang tidak hadir diberitahu secara tertib tentang putusan verstek.

Bagi Pengusaha

Untuk menghindari konsekuensi hukum dari sanksi administratif, pidana, atau gugatan perselisihan hak di Pengadilan Hubungan Industrial, pengusaha disarankan untuk memastikan pembayaran upah pekerja dilakukan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku.

Bagi Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja

Dengan mempertimbangkan bukti P-1 dan P-4 yang menjadi dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam kasus ini, disarankan agar pekerja dan buruh menyimpan dan mencatat bukti pembayaran upah, seperti slip gaji dan rekening bank, sejak mereka memulai bekerja. Disarankan agar pekerja atau buruh dan kuasa hukumnya memasukkan tuntutan upah proses ke dalam petitum gugatan perselisihan hubungan industrial di masa mendatang, mengingat relevansinya dalam kasus di mana ada rentang waktu yang panjang antara pemutusan hubungan kerja dan keputusan pengadilan. Serikat pekerja harus lebih aktif memberi tahu pekerja tentang hak normatif mereka, terutama di industri yang rentan terhadap pelanggaran upah minimum.

Dengan menerapkan rekomendasi tersebut, diharapkan perlindungan hukum yang lebih baik terhadap hak pekerja atas upah yang layak dapat dicapai. Ini akan sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan Indonesia untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil dan memberikan keadilan dan kepastian hukum bagi seluruh pihak yang terlibat di dalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif. Teknologi Pendidikan, 10(1), 46-62.

Diantha, I. M. P., & Sh, M. S. (2016). Metodologi penelitian hukum normatif dalam justifikasi teori hukum. Prenada Media.

Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Sitorus, A. P. M. C., & Utomo, S. (2022). Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan terhadap upah minimum pekerja. Jurnal USM Law Review, 5(2), 809-818.

Hadjon, P. M. (2016). Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia. Bina Ilmu.

Husni, L. (2016). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Indriyani, A. S., & Kusumawati, M. P. (2024). Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hak (Upah) Antara Pekerja Dan Pengusaha Di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA. Prosiding Seminar Hukum Aktual Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 165-181.

Kohar, K., & Irayadi, M. (2025). Analisis yuridis upah di bawah upah minimum sebagai hitungan pesangon pemutusan hubungan kerja yang diputus oleh pengadilan hubungan industrial. Humaniorum, 3(2), 82-90.

Maudina, F., & Nurdin, M. (2023). Implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hal Penyelesaian Pemenuhan Hak Pekerja Wanita. AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam, 5(1), 393-400.

Muhaimin. (2020). Metode Penelitian Hukum. Mataram University Press.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025.

Prasetyo, B., & Lie, G. (2026). Perlindungan Hukum bagi Pekerja terhadap Pemenuhan Hak Upah di Bawah Standar Minimum. JALU: Justice Amnesty Law and Undoing Journal, 2(1), 214-223.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 363 K/TUN/2012.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 89/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Srg.

Rusyiana, R., Amalia, I., Isma, N., Ardiyanto, W. P., Fahmi, M. W. A., Mawaddah, D., & Noviarani, D. (2025). Analisis Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Implikasi Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11(7A), 139-147.

Santoso, I. B., & Tahir, E. (2024). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Dalam Teori dan Praktik di Indonesia. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.

Sitinjak, B., & Ediwarman, E. (2014). Penerapan Hukum Acara Khusus Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan). Jurnal Mercatoria, 7(1), 16-29.

Soekanto, S. (2015). Pengantar Penelitian Hukum (3rd ed.). UI-Press.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kualitatif (3rd ed.). Alfabeta.

Sukmawan, Y. A., & Damayanti, D. (2025). Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris sebagai Strategi Penguatan Perspektif Kajian Ilmu Hukum. Notary Law Journal, 4(3), 114-128.

Sunandar, A., Sinambela, B., Rizkia, A., & Setiawan, A. H. (2025). Penyelesaian Perselisihan Upah Dalam Hubungan Industrial di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Journal of Innovative and Creativity (JOECY), 5(1), 3.

Ujang, A. S. (2025). Penegakan Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap Pelanggaran PKWT di PT. Perikanan Indonesia Dihubungkan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020. Journal of Innovative and Creativity, 5(3).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41.

Zulianto, A. I., & Latmahina, R. E. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Memperoleh Upah di Bawah Upah Minimum. Court Review: Jurnal Penelitian Hukum, 3(5), 1-11.