

Tanggung Jawab PT. X Jakarta atas Ketidakmampuan Membayar Upah kepada Pekerja

Rika Rahmawati *, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

rikarahmawaty12@gmail.com, deddyeffendy60@yahoo.com

Abstract. Work is a means of fulfilling the needs of society to support a person's economy and finances. The law has regulated the rights and obligations of companies and workers in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This employment relationship can cause problems if the company cannot fulfil the rights of workers, namely wages, as happened at PT. X Jakarta. Workers at PT. X did not receive their rights according to the agreement that had been agreed upon in the initial work agreement with the company. This includes the non-fulfillment of employee rights by not paying wages to workers which was done unilaterally by the company. Thus, this study aims to determine the position of workers at PT. X and the responsibility of PT. X towards its employees. On the other hand, the method used in this study is the normative legal method using laws and regulations and literature studies as well as analytical descriptive methods that function to describe or provide an overview of the object being studied through data that has been collected by conducting analysis and making generally applicable conclusions. To solve this problem, employees of PT. X has filed for compensation and demanded payment of wages to PT. X. By employment laws, the worker has the right to demand his rights until PT. X can compensate for the losses.

Keywords: *Responsibility, Workforce, Wages.*

Abstrak. Pekerjaan merupakan sarana pemenuhan kebutuhan masyarakat untuk menunjang ekonomi dan finansial seseorang. Hukum telah mengatur mengenai hak dan kewajiban bagi perusahaan dan tenaga kerja dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja ini dapat menimbulkan masalah apabila perusahaan tidak dapat memenuhi hak tenaga kerja yaitu upah seperti yang terjadi di PT. X Jakarta. Para pekerja di PT. X tidak mendapat hak-hak mereka sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui dalam perjanjian kerja di awal dengan perusahaan. Termasuk didalamnya adalah tidak terpenuhinya hak karyawan dengan tidak dibayarkannya upah kepada pekerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedudukan pekerja pada PT. X dan tanggungjawab PT. X terhadap karyawan nya. Disisi lain, metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode yuridis normatif dengan menggunakan peraturan perundang-undangan dan studi pustaka serta metode deskriptif analitis yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data yang telah terkumpul dengan melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Untuk menyelesaikan permasalahan ini, karyawan PT. X telah mengajukan ganti rugi dan menuntut pembayaran upah kepada PT. X. Sesuai dengan undang-undangan ketenagakerjaan, maka tenaga kerja tersebut berhak untuk menuntut hak nya sampai PT. X dapat mengganti kerugian.

Kata Kunci: *Tanggung jawab, Tenaga Kerja, Upah.*

A. Pendahuluan

Seiring dengan pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku usaha membenahi diri pasca krisis ekonomi di Asia Tenggara. Pemerintah mengupayakan segala bentuk cara untuk mengatasi krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha untuk menstabilkan perekonomian serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan namun berdampak terhadap sebagian nasib para pekerja dan berujung pada ketidak mampuan membayar upah kepada pekerja. Upah yang menjadi hak seorang pekerja atau karyawan merupakan imbalan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja/karyawan memiliki payung hukum yang jelas dan tegas mengenai hak yang didapat atas selesainya pemenuhan kewajiban terhadap sipemberi kerja/pelaku usaha sesuai dengan perjanjian kerja, seperti halnya disebutkan pada penjelasan Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat, untuk itu diperlukan pengaturan yang eksploratif. (Zia, 2020). Ketidakmampuan membayar upah kepada pekerja merupakan masalah serius yang dapat memiliki dampak luas. Adapun salah satu contoh kasus yang terjadi yaitu kasus di salah satu perusahaan besar yakni PT. X Kasus tersebut terjadi dikarenakan PT. X yang terlilit hutang sebesar 1,26M, sehingga pembayaran upah kepada pekerja pun menjadi terkendala. Terdapat beberapa factor alasan mengapa PT. X in tidak dapat memenuhi tanggung jawabnya untuk membayar upah karyawannya, yaitu melakukan pinjaman online menggunakan data karyawannya. Selain terjerat pinjaman online, terdapat sejumlah aktivitas Indofarma yang terindikasi menimbulkan fraud atau kerugian. Antara lain transaksi jual beli fiktif pada Business Unit Fast Moving Consumer Goods (FMCG), penempatan dana deposito atas nama pribadi pada Koperasi Simpan Pinjam Nusantara (Kopnus), penggadaian deposito pada Bank Oke untuk kepentingan pihak lain, serta menampung dana restitusi pajak pada rekening bank yang tidak dilaporkan di laporan keuangan dan digunakan untuk kepentingan di luar perusahaan. Kemudian ada aktivitas mengeluarkan dana tanpa underlying transaction, menggunakan kartu kredit perusahaan untuk kepentingan pribadi, melakukan pembayaran kartu kredit atau operasional pribadi, melakukan windows dressing laporan keuangan perusahaan, serta membayar asuransi purna jabatan dengan jumlah melebihi ketentuan. (Dewi, 2024).

Para pekerja di PT. X tidak mendapat hak-hak mereka sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui dalam perjanjian kerja di awal dengan perusahaan. Termasuk didalamnya adalah tidak terpenuhinya hak karyawan dengan tidak dibayarkannya gaji kepada pekerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Melihat kesepakatan kerja merupakan bentuk kerja sama antara karyawan dengan para pimpinan kerja untuk mengatur hubungan kedua belah pihak dalam konteks pekerjaan. PT. X telah melanggar kesepakatan kerja yang telah dibuat antara pekerja dengan pengusaha pada saat gaji/upah tidak dibayarkan, sehingga hak pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka tidak terpenuhi hingga saat ini..

B. Metode

Penelitian akan berhasil jika menggunakan metode yang tepat dalam menjelaskan permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis normatif melalui pendekatan Undang-Undang dengan menganalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan dan regulasi yang ada kaitannya dengan isu hukum yang sedang diteliti, guna dijadikan sistem norma untuk pusat kajiannya dengan pemberian suatu argument hukum untuk menentukan apakah suatu peristiwa sudah benar atau salah (Achmad, 2013). Dalam penelitian ini menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analitis dengan sumber dan bahan hukum sekunder yang diperoleh peneliti dari sumber-sumber yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, yakni berupa buku, jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti (Subekti, 2002). Berdasarkan hal tersebut, teknik pengumpulan data yang digunakan ialah melakukan penelusuran melalui uraian deskriptif dari buku-buku literatur dan media elektronik atau bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dikumpulkan dan berkaitan dengan

masalah yang diteliti. Data yang diperoleh dan terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan deskriptif kualitatif yaitu dengan menggunakan bentuk kalimat yang disusun dengan sistematis untuk kemudian diambil kesimpulan dari yang sudah diteliti. (Nasution, 2008).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kedudukan pekerja di PT. X Jakarta Ketika Perusahaan Tidak Mampu Membayar Upah Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, namun bagi pihak perusahaan hal tersebut justru dirasa menjadi suatu rintangan dalam meraih laba/keuntungan (Isaura, 2023). Upah merupakan hak normatif pekerja atau hak yang timbul karena adanya peraturan perundang-undangan, maka wajib dilaksanakan oleh semua pihak khususnya perusahaan. Ketidakmampuan membayar upah oleh PT. X Jakarta terjadi antara pengusaha dan para pekerja, adanya kasus inilah yang menjadi alasan mengapa perlunya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ketika bekerja. Terlebih permasalahan pengupahan, PT. X wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Karena para pekerja memiliki hak untuk menuntut. Adapun perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang mengalami keterlambatan upah berhak mendapat hak dan kewajiban tenaga kerja yang tertera di awal perjanjian kerja. Dalam hal ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai hak dan kewajiban tenaga pekerja dalam menjalani pekerjaannya yang mana Undang-Undang tersebut memiliki tujuan guna melindungi dan memberi batasan status dari hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja berdasarkan harkat dan martabat kemanusiaan yang berada diruang lingkup kerja.

Ketidakmampuan membayar upah yang dilakukan PT. X dengan alasan kondisi keuangan yang buruk dan dugaan adanya praktik fraud di dalam perusahaan, sehingga untuk mencegah kerugian perusahaan maka PT. X tetap melakukan keputusan tersebut. Dalam kasus ini, PT. X diharapkan dapat memberikan perlindungan pekerja yang dilihat dari 3 aspek yaitu aspek perlindungan sosial, aspek perlindungan ekonomi, dan aspek perlindungan teknis. Perlindungan hukum bertujuan memberikan kepastian hak pekerja dan pengakuan terhadap hak-hak pekerja berupa kedudukan pekerja dalam hal pekerja yang tidak menerima haknya oleh perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja. Dalam hal ini, pekerja juga berhak untuk memperoleh kepastian terhadap kedudukannya untuk kesejahteraan kelangsungan hidupnya. Bahwa sesuai yang tercantum dalam Pasal 86 UUK No. 13/2003 :

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
2. keselamatan dan kesehatan kerja;
3. moral dan kesusilaan; dan
4. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
5. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
6. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) dan ayat (2) Dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal tersebut menyatakan bahwa para pekerja yang terkena kasus ini harus mendapat perlindungan hukum tentang keselamatan dan kesejahteraan kerja mengingat bahwa PT. X Jakarta tidak mampu membayar upah, hal ini dapat berimplikasi negative terhadap kedudukan pekerja salah satunya menyebabkan stress yang berlebihan dikalangan pekerja yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas kerja seperti mogok kerja yang dapat merugikan keduanya. Pembayaran upah oleh pengusaha harus dilaksanakan menurut perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama. Sebagaimana yang tercantum dalam UUK No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (30) yang menyatakan “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Upah ini merupakan factor utama dari perjanjian kerja, karena sasaran yang paling penting bagi pekerja yaitu memperoleh upah, dimana upah sangat penting guna menunjang kesejahteraan hidupnya, menghidupi pekerja maupun keluarganya demi kelangsungan hidup. (Prinst,

2020) Dengan ketentuan tersebut maka ketidakmampuan membayar upah oleh PT. X tidak dapat dilakukan oleh perusahaan karena apa yang dilakukan oleh PT. X tidak memenuhi semua ketentuan yang dijelaskan dalam peraturan tersebut. Jika dalam batas waktu yang telah disepakati sebelumnya, perusahaan belum mampu melakukan pelunasan terhadap utang-utangnya, maka perusahaan dapat mengajukan permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut dengan PKPU).

Tujuan dari diajukan PKPU adalah sebagai upaya untuk mencegah terjadinya pailit. PKPU merupakan kesempatan yang diberikan oleh undang-undang melalui putusan hakim pada Pengadilan Niaga dimana pada masa tersebut para pihak diberikan kesempatan untuk membuat dan melakukan musyawarah mengenai cara pelunasan utang dengan memberikan rencana pembayaran seluruh atau sebagian dari utang. Hal ini selain berdampak pada diri pekerja sendiri, juga akan berdampak kepada keluarga pekerja. Karena itulah, untuk menetapkan status pailit pada sebuah perusahaan harus ditempuh secara berhati-hati agar tidak menimbulkan dampak besar terutama untuk para pekerjanya. Kemudian terkait pinjaman online yang menggunakan data karyawannya, Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah menekankan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak atas data pribadi. Artinya kedudukan pekerja disini memiliki hak untuk mengetahui bagaimana data pribadi mereka digunakan dan dilindungi oleh perusahaan. Hal ini jelas dianggap sebagai pelanggaran berat karena menyalahgunakan data dan privasi pekerja. Para pekerja yang datanya dipakai dapat melaporkan mengajukan gugatan hukum kepada pihak berwenang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang mengatur.

Tanggung jawab PT. X Jakarta Atas Ketidakmampuan Membayar Upah Kepada Pekerja Ditinjau Dari Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sebuah keharusan dan merupakan tanggung jawab bagi perusahaan untuk dapat memenuhi hak-hak pekerja, tidak hanya saat masih ada dalam perusahaan namun pekerja yang upahnya tidak dibayar juga harus diberikan dan dipenuhi hak-haknya. Ketidakmampuan membayar upah merupakan hal yang dapat merugikan pekerja baik secara materi maupun mental, maka dengan itu sudah sepantasnya pihak perusahaan memberikan haknya kepada para pekerja. Perselisihan antara pihak pekerja dan perusahaan PT.X Jakarta menjadi semakin rumit karena adanya hak pekerja yang belum terpenuhi dan adanya denda akibat kesalahan perusahaan. PT. X Jakarta harus bertanggung jawab melalui penyelesaian hubungan industrial antara pihak pengusaha dan pihak pekerja yang terjadi. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi di PT. X dapat diselesaikan sesuai dengan aturan dan ketentuan UUK Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 102 Ayat (1) yang berisi “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”. yang mana maksudnya adalah penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dapat dilakukan melalui dua jalur yaitu dengan penyelesaian diluar pengadilan dan di dalam pengadilan. Berikut bentuk penyelesaian tanggung jawab PT. X Jakarta :

1. Penyelesaian melalui jalur di luar pengadilan, mencakup ; Bipartit.
Bipartit merupakan perundingan pertama kali yang harus dilakukan ketika terjadinya perselisihan industrial, perundingan ini dilakukan secara bermusyawarah untuk mencapai mufakat tanpa melibatkan pihak ketiga dalam penyalasainnya. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 106 ayat (1) dan (2) yang berisi:
 - 1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.
 - 2) Lembaga kerja sama bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.
 Penyelesaian perselisihan melalui bipartit dibatasi dengan waktu. Waktu paling lama yaitu 30 hari kerja, dihitung dari tanggal pertama perundingan dimulai sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (2) UU PPHI yang berbunyi: “Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.”
2. Penyelesaian melalui jalur di luar pengadilan, mencakup ; Tripartit
Tripartit merupakan perundingan yang dilakukan apabila perundingan sebelumnya yaitu

bipartit gagal dilakukan, perundingan tripartit ialah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator atau penengah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan Tripartit ini dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Hal ini tercantu pada UUK No. 13/2003 Pasal 107 ayat (1) :

“Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan”.

3. Penyelesaian melalui jalur di luar pengadilan, mencakup ; Mediasi

Mediasi merupakan salah satu bentuk mekanisme penyelesaian perselisihan industrial diluar pengadilan. Mediasi dilakukan dengan musyawarah untuk mufakat namun terdapat bantuan pihak ketiga (mediator) dengan tidak memihak salah satu pihak atau bersifat netral, mediator tidak dapat memberikan keputusan.

Apabila dalam penyelesaian melalui mediasi berhasil dilakukan, maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial agar dapat menerima akta bukti pendaftaran sesuai dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 13 ayat (1), yaitu :

- a. “Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Namun jika dalam penyelesaian melalui mediasi gagal maka mediator harus membuat anjuran tertulis dan para pihak yang berselisih harus membuat jawaban tertulis yang berisikan penolakan dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah anjuran tertulis diterima sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (2) poin a dan b dalam UUPPHI yang berbunyi : “ Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- b. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- c. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu
- d. selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;”

4. Konsiliasi

Konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Konsiliator Hubungan Industrial merupakan seorang atau lebih yang memenuhi syarat sebagai konsiliator dan ditetapkan oleh menteri, konsiliator ini wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan.

5. Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Arbitrase tidak termasuk penyelesaian untuk perselisihan dalam pemutusan hubungan kerja.

6. Penyelesaian melalui jalur didalam pengadilan

Penyelesaian melalui jalur ini dapat ditempuh di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). PHI dimaksudkan untuk melindungi hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Gugatan yang dilakukan oleh pekerja atas tidak dibayarkannya upah kepada pekerja/buruh hanya dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak keputusan dari pihak pengusaha diberitahukan, ketentuan ini tidak dijelaskan secara rinci didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan namun tercantum dalam Pasal 82 UUPPHI. Susunan dalam PHI dijelaskan dalam Pasal 60, yang berbunyi :

- a. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :
 - i. Hakim;
 - ii. Hakim Ad-Hoc;
 - iii. Panitera Muda; dan

- iv. Panitia Pengganti.
- b. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :
 - i. Hakim Agung;
 - ii. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
 - iii. Panitia.

Berdasarkan penjelasan diatas, tahapan perundingan untuk menyelesaikan perselisihan industrial pada PT. X Jakarta dapat dilakukan untuk pertama kali melalui perundingan diluar pengadilan yaitu perundingan bipartite. Sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 106 ayat (1) dan (2). Penyelesaian perselisihan di PT. X dilanjutkan setelah pelaporan ulang mengenai pemenuhan hak pekerja yang belum menerima upah secara penuh disampaikan kepada kantor pusat, disertai penyerahan bukti pencatatan perundingan bipartit kepada pihak yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Penyelesaian kemudian dilakukan kembali melalui jalur diluar pengadilan, dengan menggunakan mekanisme mediasi sebagai langkah berikutnya. Dalam proses ini mediator atau pihak ketiga dari Dinas Tenaga Kerja atau Lembaga terkait lainnya akan mendengarkan argument dari kedua belah pihak dan memberikan jalan tengah atau solusi yang mana solusi tersebut akan saling menguntungkan satu sama lain.

Tanggung jawab PT. X atas pembayaran upah kepada pekerja/buruh yaitu perusahaan harus membayar penuh kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja. PT. X harus memenuhi kewajiban ini tanpa mengurangi jumlah upah yang seharusnya diterima oleh pekerjanya. Namun, dikarenakan PT. X tidak memungkinkan untuk melakukan pembayaran secara penuh maka PT. X dapat melakukan negosiasi dengan pekerja untuk mencapai kesepakatan baru mengenai pembayaran, yaitu bertahap atau dicicil, akan tetapi cara tersebut harus berdasarkan persetujuan kedua belah pihak melalui berbagai macam prosedur.

Adapun prosedur yang harus dilakukan oleh PT. X yang pertama adalah mengikuti proses Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU). Perusahaan harus mematuhi semua prosedur hukum yang terkait dengan PKPU, termasuk berkoordinasi dengan pengurus yang ditunjuk oleh pengadilan untuk Menyusun rencana penyelesaian utang dan kewajiban pembayaran gaji karyawan. Selanjutnya adalah Menyusun proposal kedamaian yang mana PT. X membuat proposal perdamaian yang mencakup rencana pembayaran utang kepada kreditur, termasuk gaji karyawan. Sehingga upah karyawan yang belum terbayarkan dapat segera dipenuhi hak-haknya dan mereka tetap dapat terlindungi.

Analisis dan Pembahasan

Ketidakmampuan membayar upah kepada pekerja merupakan masalah serius yang dapat memiliki dampak luas. Jika merujuk pada pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.” Pasal tersebut memberikan perlindungan hukum yang kuat bagi pekerja dengan menyatakan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi, upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Ketentuan ini mencerminkan prinsip perlindungan pekerja yang menjadi salah satu landasan utama hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Kedudukan pekerja dalam kasus ini para pekerja tidak melakukan pengunduran diri dari perusahaan akan tetapi mulai terdengar isu PHK, maka PT. X harus menjamin hak pekerjanya untuk menerima upah yang layak dan tepat waktu. Pasal 88 ayat (1) Menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ketidakmampuan membayar upah oleh PT. X merupakan pelanggaran terhadap hak ini dan pekerja berhak menuntut upah yang tidak dibayarkan. Terkecuali yang tercantum dalam Pasal 93 Ayat (1) bahwa “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Dengan merujuk pada Ayat ini barulah PT. X boleh untuk tidak membayarkan upah kepada pekerja, akan tetapi pada Ayat (2) dijelaskan lagi yang berisi bahwa “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila : (Suryoto, 2013)

1. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
2. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

3. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atas keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
4. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
5. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
6. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
7. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
8. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
9. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Adapun pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Karena kedudukan seorang pekerja/buruh bekerja diperusahaan adalah untuk mendapatkan nafkah (upah). Dalam hal keterlambatan pembayaran upah, pekerja tetap memiliki kedudukan hukum yang kuat untuk melindungi hak-haknya. PT. X. harus membayar upah pekerja/buruh dengan total keseluruhan selama tidak dibayarkannya upah, karena sanksi bagi pengusaha yang terlambat membayar upah berlaku bagi PT. X.

Pengaturan sanksi berupa denda secara lengkap memang belum diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebelumnya pernah ada ketentuan yang mengatur tentang denda, yaitu Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, Dalam kaitan ini terdapat asas hukum perundangan, yaitu apabila belum ada ketentuan hukum yang mengatur maka berlakulah ketentuan hukum yang lama. Berdasarkan ketentuan pasal 2 Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981, yaitu hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Ketentuan itu dapat diinterpretasikan bahwa akan ada akibat hukum apabila hak itu tidak diberikan tepat pada waktunya. Mengacu pada kedudukan pekerja, bentuk dari akibat hukum itu adalah pemberian ganti rugi kepada pekerja yang berupa bunga keterlambatan pembayaran upah

D. Kesimpulan

Ditetapkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebagai payung hukum yang menjadi dasar bagi peraturan pelaksanaan untuk membantu penyelesaian masalah ketenagakerjaan salah satunya ketidakmampuan membayar upah PT. X Jakarta kepada pekerja. Tanggung jawab PT. X Jakarta atas ketidakmampuan membayar upah kepada pekerja terkait dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mencakup bahwa penyelesaian perselisihan PT. X telah dilalui dua tahap perundingan di luar pengadilan dan di dalam pengadilan. Upaya penyelesaian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk lebih memahami mekanisme dan tahapan kedudukan pekerja terutama mengenai hak pekerja salah satunya membayar upah pekerja secara penuh, agar tidak menimbulkan perselisihan yang berkepanjangan guna kelangsungan hidup para pekerja/buruh maupun keluarganya.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah terlibat dalam penulisan artikel ini terutama kepada pembimbing peneliti yaitu Bapak Dr. Deddy Effendy, S.H.,M.H. kepada keluarga dan teman-teman peneliti yang telah membantu dan memberi dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan artikel ini.

Daftar Pustaka

- Achmad, M. F. (2013). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, A. (2024). *Kronologi indofarma terlilit utang pinjol*. 2024.
- Isaura, M. C. (2023). Pertanggung jawaban hukum pengusaha akibat tidak membayar upah kerja minimum. *jurnal ilmu hukum wijaya putra*, 145.
- Khairani. (2016). *Kepastian hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nasution, B. J. (2008). *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Maju.
- Prinst, D. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Subekti. (2002). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Sunyoto, D. (2013). *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka .
- Susanti, E. (2019). Analisa Hukum Terhadap Pemagangan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten/Kota Sebagai Regulasi di Daerah. *Risalah hukum*, 53.
- Zia, H. (2020). Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Karena Perusahaan Terdampak Covid-19. *Universitas Muara Bungo*
- Adijoyo Susilo Kusumaweningrat, & Deddy Effendy. (2021). Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Hotel X Kabupaten Garut). *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(2), 80–85. <https://doi.org/10.29313/jrih.v1i2.445>
- Maulidna, R. N. N., & Rini Irianti Sundary. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Anak dihubungkan dengan Hak Atas Pendidikan Studi Kasus di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(1), 62–66. <https://doi.org/10.29313/jrih.v1i1.202>
- Rizaldi, M. Z., & Insan, I. H. (2024). Perspektif Hukum dalam Mempertahankan HAM Guru Honorer. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 4(1). <https://doi.org/10.29313/jrih.v4i1.3280>