




Penegakan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Praktik Penundaan dan Pencicilan Upah Pekerja

Emirza Nur Wicaksono^{*1}, Arsita Nafa Bila²

^{1,2} Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, 15437, Indonesia

*Corresponding Author: 052984038@ecampus.ut.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 5 April 2026

Revised 23 May 2026

Accepted 26 May 2026

Available online

<https://talenta.usu.ac.id/rslr>

E-ISSN: 2961-7812

P-ISSN: 2985-9867

How to cite:

Wicaksono, E. N., & Bila, A. N. (2026). Penegakan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Praktik Penundaan dan Pencicilan Upah Pekerja. *Recht Studiosum Law Review*, 5(1), 1-12.

ABSTRACT

This study aims to analyze the enforcement of labor law regarding the practice of delayed and installment payments of workers' wages in Indonesia by examining normative regulations regarding wage payment obligations, sanctions provisions, and mechanisms for resolving industrial relations disputes. The main problem lies in the gap between legal norms requiring timely wage payments and practices that still indicate violations. This study uses a normative juridical approach, emphasizing the study of applicable positive legal constructions. The legal materials used include primary legal materials in the form of laws and industrial relations court decisions, secondary legal materials in the form of scientific literature and doctrine, and tertiary legal materials as conceptual support. All legal materials were analyzed qualitatively through content analysis and systematic interpretation techniques using the theoretical framework of legal effectiveness and social justice. The results indicate that, normatively, the regulatory framework clearly stipulates wage payment obligations and sanctions for violations. However, there are potential inconsistencies in the regulations and weaknesses in the formulation of norms that impact the suboptimal protection of workers' rights. Therefore, strengthening regulatory harmonization and affirming norms regarding sanctions are crucial to ensure legal certainty and realize equitable protection of workers' rights in industrial relations.

Keywords: Enforcement of labor laws, wage payments, wage delays, wage installments, protection of workers' rights.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penegakan hukum ketenagakerjaan terhadap praktik penundaan dan pencicilan upah pekerja di Indonesia dengan menelaah pengaturan normatif mengenai kewajiban pembayaran upah, ketentuan sanksi, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permasalahan utama terletak pada adanya kesenjangan antara norma hukum yang mewajibkan pembayaran upah secara tepat waktu dan praktik yang masih menunjukkan terjadinya pelanggaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menitikberatkan pada kajian terhadap konstruksi hukum positif yang berlaku. Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan hubungan industrial, bahan hukum sekunder berupa literatur ilmiah dan doktrin, serta bahan hukum tersier sebagai pendukung konseptual. Seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif melalui teknik analisis isi dan interpretasi sistematis dengan menggunakan kerangka teori efektivitas hukum dan keadilan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif kerangka regulasi telah mengatur kewajiban pembayaran upah dan sanksi atas pelanggaran secara tegas. Namun demikian, terdapat potensi ketidakkonsistenan dalam pengaturan dan kelemahan dalam perumusan norma yang berdampak pada belum optimalnya perlindungan hak pekerja. Oleh karena itu, penguatan harmonisasi peraturan dan penegasan norma



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.
<http://doi.org/10.32734/rslr.v5i1.25101>

sanksi menjadi penting untuk menjamin kepastian hukum serta mewujudkan perlindungan hak pekerja yang berkeadilan dalam hubungan industrial.

Kata Kunci: Penegakan hukum ketenagakerjaan, pembayaran upah, penundaan upah, pencicilan upah, perlindungan hak pekerja.

1. Pendahuluan

Fenomena penundaan dan pencicilan upah pekerja merupakan persoalan ketenagakerjaan yang tidak hanya terjadi di negara berkembang, tetapi juga menjadi perhatian global dalam diskursus mengenai kerja layak (*decent work*). *International Labour Organization* (ILO) melalui kerangka *Decent Work Agenda* menegaskan bahwa pembayaran upah secara tepat waktu dan penuh merupakan bagian integral dari perlindungan hak fundamental pekerja serta jaminan terhadap standar hidup yang layak. ILO mencatat meningkatnya kerentanan pekerja terhadap pelanggaran upah, termasuk keterlambatan pembayaran dan pembayaran secara bertahap.¹ Kondisi krisis ekonomi, disrupsi rantai pasok global, serta restrukturisasi perusahaan sering dijadikan alasan oleh pemberi kerja untuk menunda kewajiban pembayaran upah. Namun praktik tersebut berpotensi melanggar prinsip perlindungan upah sebagai hak dasar pekerja yang bersifat *non-derogable*.² Upah tidak dapat dipandang semata-mata sebagai kewajiban kontraktual antara pekerja dan pemberi kerja, melainkan sebagai instrumen perlindungan martabat kemanusiaan yang berkaitan langsung dengan hak atas penghidupan yang layak, kesejahteraan, dan keberlangsungan hidup pekerja beserta keluarganya. Oleh karena itu, kegagalan pembayaran upah pada hakikatnya merupakan bentuk pelanggaran terhadap hak konstitusional pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.³

Persoalan penundaan dan pencicilan upah memperoleh perhatian serius setelah terbitnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan diperbarui kembali melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja. Secara normatif, ketentuan tersebut menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja yang wajib dibayarkan sesuai perjanjian kerja dan tidak boleh ditunda secara sepihak. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur sanksi administratif bagi pengusaha yang terlambat membayar upah⁴. Meskipun demikian, praktik di lapangan menunjukkan adanya celah dalam implementasi dan pengawasan. Penelitian oleh Sari (2021) menunjukkan bahwa selama masa pandemi terjadi peningkatan laporan perselisihan hubungan industrial terkait keterlambatan upah, terutama di sektor manufaktur dan jasa⁵. Sementara itu, studi oleh Pratama dan Nugroho (2022) menemukan bahwa mekanisme penegakan sanksi administratif terhadap pelanggaran pengupahan belum berjalan efektif karena lemahnya kapasitas pengawas ketenagakerjaan di tingkat daerah.⁶

Persoalan ini dapat dianalisis melalui kerangka *law in action* yang membedakan antara norma tertulis dan praktik implementasinya. Terdapat kesenjangan antara kepastian hukum (*legal certainty*) dan pertimbangan ekonomi perusahaan yang sering dijadikan dasar untuk melakukan pencicilan upah. Penelitian oleh Wijaya (2023) menegaskan bahwa pendekatan kompromistis dalam penyelesaian perselisihan upah di tingkat mediasi sering kali mengorbankan hak normatif pekerja demi menjaga keberlangsungan usaha. Temuan ini

¹ International Labour Organization. (2022). *World employment and social outlook: Trends 2022*. International Labour Office. <https://doi.org/10.54394/ZRKS4225>

² Fitriani, R. A. (2022). Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan terhadap upah. *JULR: Jurnal USM Law Review*, 5(2). <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>

³ Mustari, M. (2017). Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang. *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum Dan Pengajarannya*, 11. <https://doi.org/10.26858/supremasi.v11i2.2806>

⁴ Azura, D. M., & Hoesin, S. H. (2025). Carut-marut pelaksanaan sistem pengupahan pekerja pada home industry kategori middle person. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 5(4), 3265–3273. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4.4389>

⁵ Sari, D. P. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja atas keterlambatan pembayaran upah selama pandemi COVID-19. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 28(3), 457–476. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.iss3.art5>

⁶ Pratama, A., & Nugroho, B. (2022). Administrative sanctions in Indonesian labour law: Effectiveness and challenges after the Job Creation Law. *Indonesian Journal of International & Comparative Law*, 9(2), 145–162. <https://doi.org/10.18196/ijil.v9i2.14678>

menunjukkan bahwa penegakan hukum tidak semata persoalan norma dan sanksi, melainkan juga menyangkut relasi kuasa, posisi tawar pekerja, serta efektivitas institusi pengawasan.⁷

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas aspek normatif pengupahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagian besar studi masih berfokus pada analisis doktrinal terhadap peraturan perundang-undangan atau evaluasi kebijakan secara umum. Belum banyak penelitian yang secara khusus menggali praktik penundaan dan pencicilan upah sebagai bentuk pelanggaran yang sistemik, serta bagaimana proses penegakan hukumnya berlangsung dari tahap pengawasan administratif hingga penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial. Kekosongan kajian juga tampak pada minimnya analisis yang mengintegrasikan teori efektivitas hukum, perlindungan hak asasi manusia, dan prinsip keadilan sosial dalam menilai respons negara terhadap praktik tersebut. Ketimpangan ini menandakan adanya ruang normatif residual dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang memungkinkan praktik penundaan atau pencicilan upah tetap berlangsung. Hal ini menjadi relevan untuk dianalisis dari perspektif *legal consciousness* pekerja bagaimana pemahaman dan pengalaman mereka terhadap hak normatif ini serta dari perspektif efektivitas hukum, yang melihat seberapa jauh aturan tertulis benar-benar diimplementasikan secara konsisten oleh pihak pengusaha, aparat pengawasan, dan lembaga peradilan. Pendekatan *law in action* melihat bahwa norma hukum, walau jelas secara tertulis, sering kali menghadapi hambatan struktural dalam implementasinya, terutama ketika ketidakseimbangan relasi kekuasaan antara pekerja dan pengusaha memengaruhi realisasi hak-hak pekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif penegakan hukum ketenagakerjaan terhadap praktik penundaan dan pencicilan upah pekerja, dengan menelaah kesesuaian antara norma hukum dan implementasinya di lapangan. Fokus kajian meliputi: (1) konstruksi normatif perlindungan upah dalam peraturan perundang-undangan; (2) mekanisme pengawasan dan pemberian sanksi terhadap pelanggaran; serta (3) dinamika penyelesaian perselisihan upah dalam praktik peradilan hubungan industrial. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan studi hukum ketenagakerjaan melalui pendekatan efektivitas hukum dan *rights-based approach* dalam perlindungan upah. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi bagi pembuat kebijakan dan aparat penegak hukum guna memperkuat sistem pengawasan serta memastikan terpenuhinya hak pekerja atas upah secara tepat waktu dan penuh sebagai manifestasi negara hukum yang berkeadilan sosial.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif untuk menelaah efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan terhadap praktik penundaan dan pencicilan upah pekerja. Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji konstruksi hukum positif yang mengatur kewajiban pembayaran upah, ketentuan sanksi, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Fokus analisis diarahkan pada norma-norma hukum yang berlaku sebagaimana tertuang dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan hubungan industrial. Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Bahan hukum sekunder berupa literatur ilmiah, doktrin, dan hasil penelitian terdahulu, serta bahan hukum tersier sebagai pendukung konseptual. Seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif melalui teknik analisis isi dan interpretasi sistematis dengan menggunakan kerangka teori efektivitas hukum dan keadilan sosial. Proses analisis dilakukan secara bertahap melalui identifikasi norma, pengujian konsistensi antar peraturan, serta penelaahan kesesuaian antara ketentuan hukum yang berlaku dengan prinsip perlindungan hak pekerja. Pendekatan ini memungkinkan penilaian yang komprehensif terhadap kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja dalam konteks hubungan industrial.⁸

⁷ Wijaya, R. (2023). Efektivitas penegakan hukum pengupahan dalam perspektif keadilan sosial. *Jurnal RechtsVinding*, 12(2), 213–230. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v12i2.1234>

⁸ Soekanto, S., & Mamudji, M. (2015). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat* (Rev. ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada. hal 13-40

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengaturan Hukum Kewajiban Pembayaran Upah Tepat Waktu dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan Ruang Normatif Terjadinya Penundaan serta Pencicilan Upah

Kewajiban pembayaran upah tepat waktu merupakan salah satu pilar utama perlindungan hak pekerja, yang dirancang untuk menjamin kesejahteraan pekerja sekaligus menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang. Kewajiban ini tertuang dalam sejumlah aturan perundang-undangan yang saling melengkapi. Diantaranya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menegaskan bahwa pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang mengatur tata cara pembayaran upah, periode pembayaran, serta sanksi atas keterlambatan pembayaran. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan misalnya, disana memuat ancaman sanksi pidana terhadap pelanggaran tertentu terkait hak normatif pekerja, termasuk pengupahan. Namun dalam praktik, penerapan sanksi tersebut masih menghadapi *implementation deficit*. Pengawasan ketenagakerjaan di daerah sering kali hanya menghasilkan mediasi administratif tanpa daya paksa yang memadai. Banyak pekerja juga tidak mengetahui hak atas denda keterlambatan atau enggan mengajukan gugatan karena relasi kuasa yang timpang dengan pengusaha.

Di samping itu, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja pada waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan tidak boleh melebihi satu bulan periode pembayaran (Pasal 55 dan 56). Ketentuan ini menegaskan prinsip batas waktu pembayaran yang konkret sebagai bagian dari kontrak kerja yang mengikat kedua belah pihak, sekaligus mencegah praktik menunda kewajiban pembayaran tanpa dasar yang kuat.

Selain itu, PP Pengupahan mengatur secara rinci bahwa upah wajib dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran yang disepakati, serta pengusaha wajib menyediakan bukti pembayaran yang memuat rincian upah yang diterima pekerja. Ketentuan seperti ini mempertegas bahwa perjanjian waktu pembayaran bukan sekadar klausul administratif, melainkan bagian dari hak normatif pekerja atas pengakuan hukum terhadap imbalan atas tenaga dan waktu yang telah dipenuhinya. Keterlambatan pembayaran tanpa cukup alasan merupakan bentuk pelanggaran prinsip keadilan dalam hubungan kerja karena menghambat realisasi hak pekerja atas pendapatan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya⁹. Meskipun terdapat ketentuan normatif yang secara tegas mengatur kewajiban pembayaran upah tepat waktu, ruang terjadinya praktik penundaan maupun pencicilan upah tetap muncul dalam praktik hubungan kerja melalui klausul perjanjian kerja yang mendasarkan penundaan tersebut pada alasan “kesepakatan para pihak”. Padahal, secara hukum, konstruksi demikian tidak dapat dibenarkan. Ketentuan mengenai pembayaran upah dalam peraturan pengupahan bersifat *mandatory rules* (hukum memaksa), sehingga tidak dapat disimpangi oleh kesepakatan privat antara pengusaha dan pekerja. Dalih “kesepakatan bersama” tidak dapat digunakan untuk mengurangi hak normatif pekerja, terutama karena posisi tawar pekerja pada dasarnya tidak seimbang dengan pengusaha. Oleh karena itu, kompromi yang membolehkan pembayaran upah secara tertunda sesungguhnya merupakan bentuk penyelundupan hukum (*fraus legis*), yakni upaya menghindari kewajiban hukum yang bersifat imperatif melalui mekanisme kontraktual. Praktik demikian tidak hanya bertentangan dengan tujuan perlindungan hukum ketenagakerjaan, tetapi juga berpotensi melegitimasi eksploitasi terselubung terhadap pekerja atas nama kebebasan berkontrak.

Realitas sosial-ekonomi seperti masalah arus kas perusahaan atau kondisi finansial yang sulit sering kali dijadikan dasar praktik tersebut. Pekerja terpaksa menerima jadwal pembayaran yang lebih panjang dari periode satu bulan atau pembayaran bertahap sebagai bentuk kompromi terhadap kondisi usaha, yang kemudian dinormalisasi oleh perjanjian kerja bersama. Perjanjian semacam ini, meskipun sah secara hukum kontrak, sesungguhnya memperlihatkan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha yang belum diantisipasi secara optimal oleh kerangka hukum positif.¹⁰ Lebih jauh lagi, ruang normatif ini juga tercermin dalam pengalaman persidangan hubungan industrial. Misalnya, putusan-putusan yang memutuskan

⁹ Isma, A. S., Pati, S., & Marwah, M. (2020). Legal protection for workers for late payment of wages: The principles of justice perspective. *Al-'Adl*, 15(1). <https://doi.org/10.31332/aladl.v15i1.2939>

¹⁰ Arbi, S. R., & Susilowati, I. F. (2023). Penegakan hukum ketenagakerjaan terhadap pembayaran upah di bawah upah minimum di Provinsi Jawa Timur. *Novum: Jurnal Hukum*, 10(3). <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.52975>

sengketa pembayaran upah sering menunjukkan bahwa meskipun norma undang-undang jelas, penegak hukum terkadang melihat apakah keterlambatan pembayaran dapat dikategorikan sebagai pelanggaran administratif atau sebagai wanprestasi kontraktual yang dibenarkan oleh keadaan tertentu. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kepastian hukum dalam penerapan norma kewajiban pembayaran tepat waktu masih tergantung pada interpretasi lembaga penyelesaian sengketa, sehingga membuka ruang implementasi yang berbeda dalam kasus-kasus konkret.¹¹

PP Pengupahan juga menyediakan konsekuensi bagi pengusaha yang menunda pembayaran upah. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya memperlambat pembayaran upah dapat dikenai denda administratif berupa persentase dari upah yang tertunda, dimulai dari 5% per hari keterlambatan setelah empat hari hingga tambahan 1% per hari setelah delapan hari, dengan batas maksimum 50% dari total upah yang seharusnya dibayar dalam periode tersebut. Namun demikian, efektivitas norma tersebut dalam praktik masih menunjukkan adanya *implementation deficit*. Berbagai laporan dan kajian menunjukkan bahwa mekanisme denda atas keterlambatan pembayaran upah jarang benar-benar diterapkan secara efektif oleh pengawas ketenagakerjaan maupun dipenuhi secara sukarela oleh pengusaha. Sebuah penelitian di lingkungan hubungan industrial bahkan menemukan bahwa keterlambatan pembayaran upah kerap terjadi tanpa disertai pembayaran denda sebagaimana diwajibkan dalam PP Pengupahan, sehingga pekerja tetap berada pada posisi dirugikan meskipun norma sanksi telah tersedia. Fenomena tersebut juga tercermin dalam berbagai pengaduan pekerja kepada instansi ketenagakerjaan yang menunjukkan bahwa praktik “mencicil gaji” atau menunda pembayaran upah berlangsung bertahun-tahun tanpa penegakan sanksi yang efektif. Pengawasan ketenagakerjaan hanya berujung pada rekomendasi mediasi tanpa daya paksa yang memadai terhadap pengusaha. Ketentuan tersebut sebenarnya bertujuan untuk menciptakan efek jera dan memperkuat kepastian hukum pembayaran upah sesuai periode yang telah disepakati. Namun, pengenaan denda ini belum efektif secara praktik, karena pekerja sering tidak mengetahui atau tidak berani menempuh prosedur hukum untuk menuntut sanksi tersebut, serta karena kelemahan pengawasan ketenagakerjaan di tingkat daerah.¹²

3.2. Implementasi Penegakan Hukum terhadap Praktik Penundaan dan Pencicilan Upah Pekerja

Implementasi terhadap praktik pelanggaran upah termasuk penundaan dan pencicilan upah perlu ditinjau secara komprehensif dari aspek pengawasan, pemberian sanksi, dan mekanisme penyelesaian perselisihan. Idealnya, pengawasan ketenagakerjaan merupakan fondasi awal dari penegakan hukum yang efektif. Fungsi pengawasan dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan di bawah Kementerian Ketenagakerjaan serta jajaran Dinas Tenaga Kerja tingkat provinsi/kabupaten/kota. Tugasnya mencakup pemeriksaan kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan pengupahan, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan hak pekerja lainnya (*labor inspection*) sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya. Namun, fungsi pengawasan ini belum berjalan optimal terutama dalam konteks pengawasan pembayaran upah, termasuk upah yang tidak dibayar secara tepat waktu (*Fitriani, 2022; Dewi & Tampubolon, 2025*)¹³. Hambatan yang sering muncul antara lain keterbatasan jumlah pengawas dibanding jumlah perusahaan yang harus diawasi, kurangnya koordinasi antar lembaga, serta hambatan administratif dan sumber daya. Kelemahan pengawasan ini membuka celah bagi praktik pelanggaran upah terus berlanjut tanpa intervensi preventif yang memadai.

Kondisi lemahnya pengawasan memiliki dampak langsung pada efektivitas pemberian sanksi terhadap pelanggaran upah. Undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya mengenakan sanksi administratif dan bahkan pidana bagi pengusaha yang melanggar ketentuan pengupahan, termasuk keterlambatan pembayaran upah yang tidak dibenarkan.¹⁴ Akan tetapi, pemberian sanksi ini masih jarang terjadi dan kerap tidak memiliki efek jera yang kuat. Kajian yuridis terhadap tindakan pidana di bidang ketenagakerjaan menunjukkan bahwa meskipun ketentuan pidana tersedia, proses penegakannya sering terhambat oleh lemahnya bukti administrasi, proses birokrasi yang panjang, serta kurangnya strategi

¹¹ Iblam, S., & Widagdo, G. S. (2024). Analysis of law enforcement on payment of wage rights decided by industrial relations court (Case study decision number: 153/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bdg). *Humaniorum*, 3(3). <https://doi.org/10.37010/hmr.v3i3.105>

¹² Abditama, M., Farina, T., & Januardy, I. (2025). Legal protection for workers experiencing delayed wage payments without the imposition of penalties by employers. *Journal of Labour and Public Health*, 5(5). <https://doi.org/10.38035/jlph.v5i5>

¹³ Dewi, R., & Tampubolon, J. (2025). Permasalahan tanpa solusi tentang buruknya pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Global Ilmiah*, 2(11), 842–851. <https://doi.org/10.55324/jgi.v2i11.257>

¹⁴ Wijiono, W. (2025). Criminal sanctions against wage provisions based on the Job Creation Law. *De Jure Critical Laws Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.48171/dejure.v6i2.128>

penegakan yang proaktif dari aparat penasihat hukum.¹⁵ Sanksi administratif yang seharusnya diberlakukan tidak dikawal dengan tindakan lebih lanjut, sehingga pengusaha yang menunda atau mencicil upah cenderung hanya dikenai rekomendasi perbaikan tanpa konsekuensi hukum lebih lanjut. Situasi seperti ini mencerminkan *effectiveness gap* dalam penegakan hukum: adanya norma yang jelas tetapi minim realisasi sanksi yang berfungsi sebagai mekanisme disipliner.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan jalur kunci berikutnya ketika pengawasan dan pemberian sanksi administratif tidak menyelesaikan masalah pelanggaran upah. Pekerja yang mengalami upah tertunda atau dicicil memiliki opsi untuk mengajukan pengaduan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setelah upaya penyelesaian bipartit dan mediasi tidak mencapai kesepakatan. Sengketa pembayaran upah yang diajukan terkadang berakhir dengan putusan yang mengecewakan pihak pekerja karena pertimbangan hukum yang ambigu atau interpretasi yang kurang pro pekerja.¹⁶ Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun jalur litigasi tersedia, kualitas dan konsistensi putusan pengadilan menjadi determinan penting dalam penegakan hukum yang efektif. Hal ini selaras dengan kajian teori konflik *law in action*, yang menegaskan bahwa seberapa jauh aturan hukum benar-benar mengatur perilaku sosial sangat bergantung pada interpretasi dan penerapan norma oleh lembaga penyelesaian sengketa. Selain itu, persoalan seputar mekanisme penyelesaian perselisihan sering kali dipengaruhi oleh akses pekerja terhadap informasi hukum, kemampuan advokasi serikat pekerja, serta biaya dan waktu yang diperlukan untuk menempuh jalur hukum. Banyak pekerja memilih penyelesaian informal atau kompromi karena hambatan dalam mekanisme formal, sehingga potensi *under-enforcement* semakin besar. Situasi ini diperparah oleh kapasitas pengawasan yang lemah dan minimnya penindakan awal sehingga kasus perselisihan upah yang lebih parah sering muncul hanya setelah pelanggaran berlangsung berkepanjangan.¹⁷

Ketiga aspek pengawasan, sanksi, dan mekanisme penyelesaian sengketa merupakan *triad* dalam sistem penegakan hukum ketenagakerjaan yang harus saling memperkuat untuk mewujudkan perlindungan hak pekerja secara efektif. Ketidakseimbangan dalam satu aspek (misalnya pengawasan) akan melemahkan aspek lainnya (sanksi dan penyelesaian sengketa), sehingga menciptakan apa yang secara teoritis disebut sebagai *enforcement deficit* kondisi di mana norma hukum ada tetapi tidak diikuti dengan penerapan yang konsisten dan berdampak. Fenomena *enforcement deficit* ini menjadi tantangan struktural yang membutuhkan reformasi menyeluruh: peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, pengembangan sistem sanksi yang efektif dan terukur, serta penyempurnaan mekanisme penyelesaian perselisihan yang inklusif dan responsif terhadap hak pekerja.¹⁸

3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lemahnya Penegakan Hukum atas Pelanggaran Pembayaran Upah
Lemahnya implementasi penegakan hukum tidak semata berasal dari ketiadaan norma hukum, tetapi merupakan konsekuensi dari interaksi kompleks antara aspek regulasi, kelembagaan, dan relasi kekuasaan dalam hubungan industrial. Secara substansial, kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia sebenarnya telah mengatur secara komprehensif kewajiban pembayaran upah dan sanksi atas pelanggaran, namun realitas empiris menunjukkan bahwa ketentuan tersebut sering kali tidak berdampak langsung terhadap perubahan perilaku pelaku usaha di lapangan. Kondisi ini sesuai dengan temuan yang menjelaskan adanya *compliance gap* antara regulasi formal dan tingkat pematuhan di lapangan, terutama dalam konteks negara berkembang, di mana *de jure regulation* seringkali tidak menjamin *de facto enforcement* yang efektif karena keterbatasan struktur pengawasan dan pemberian sanksi yang lemah.¹⁹

Norma ketenagakerjaan yang ada cenderung bersifat umum dan kurang responsif terhadap dinamika pasar kerja yang terus berubah. Misalnya, ketentuan tentang kewajiban pembayaran upah tidak selalu dirasakan sebagai aturan yang langsung memberikan efek pencegahan, karena ruang interpretasi masih tersedia dalam

¹⁵ Wahyuono, K. (2025). Corporate criminal liability for substandard wage violations. *IUS POSITUM: Journal of Law Theory and Law Enforcement*, 4(4). <https://doi.org/10.56943/jlte.v4i4.843>

¹⁶ Iblam, S., & Widagdo, G. S. (2024). Analysis of law enforcement on payment of wage rights decided by industrial relations court (Case study decision number: 153/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bdg). *Humaniorum*, 3(3). <https://doi.org/10.37010/hmr.v3i3.105>

¹⁷ Azura, D. M., & Hoesin, S. H. (2025). Carut-marut pelaksanaan sistem pengupahan pekerja pada home industry kategori middle person. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 5(4), 3265–3273. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4.4389>

¹⁸ Budijanto, O. W. (2017). Upah layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 395–412. <https://doi.org/10.30641/dejure.2017.V17.395-412>

¹⁹ Isma, A. S., Pati, S., & Marwah, M. (2020). Legal protection for workers for late payment of wages: The principles of justice perspective. *Al-'Adl*, 15(1). <https://doi.org/10.31332/aladl.v15i1.2939>

perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Selain itu, minimnya ketegasan terhadap sanksi, terutama ketika berhadapan dengan instrumen pidana, membuat efek deterensi sanksi menjadi rendah dalam praktik.²⁰ Kelangkaan sanksi dan ketidakpastian pelaksanaannya menunjukkan bahwa sistem regulasi masih memiliki *implementation deficit* yang signifikan.

Aspek kelembagaan juga menjadi faktor kunci yang memengaruhi efektivitas penegakan hukum. Pengawasan oleh aparat pengawas ketenagakerjaan di lapangan seringkali terhambat oleh keterbatasan sumber daya baik dalam hal jumlah personil maupun sarana operasional. Kondisi ini mengakibatkan rendahnya frekuensi inspeksi serta kurangnya deteksi awal terhadap pelanggaran upah, yang pada gilirannya menurunkan kemungkinan pengusaha dikenai sanksi secara konsisten. Pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia belum berjalan optimal, sehingga banyak perusahaan yang tidak diawasi secara intensif dan tetap melakukan pelanggaran. Kurangnya koordinasi antar lembaga penegak hukum dan peran birokrasi yang masih fragmentaris turut memperlemah efektivitas penegakan aturan yang ada.²¹

Lebih jauh lagi, relasi kekuasaan antara pekerja dan pengusaha merupakan faktor struktural yang memperparah lemahnya penegakan hukum. Teori hubungan industrial dan hukum ketenagakerjaan menunjukkan bahwa posisi tawar pekerja yang relatif lemah khususnya pekerja berpendidikan rendah, pekerja informal, atau pekerja kontrak membuat mereka rentan terhadap eksploitasi upah tanpa memiliki mekanisme efektif untuk memperjuangkan haknya. Disebabkan faktor ekonomi dan kebutuhan hidup, pekerja lebih sering ‘berkompromi’ terhadap praktik penundaan atau pencicilan upah demi mempertahankan pekerjaan mereka.²² Kondisi ini memperlihatkan dinamika kekuasaan yang timpang antara pihak yang memiliki modal (pengusaha) dan pihak yang bergantung pada upah (pekerja), sehingga pelanggaran upah sering dipandang sebagai risiko yang dapat ditoleransi oleh pekerja.

Kesenjangan antara kemampuan pekerja untuk menuntut haknya dan kemampuan pengusaha untuk memanfaatkan kelemahan pengawasan dan sanksi pun diperparah oleh rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja. Banyak pekerja tidak memahami sepenuhnya hak-hak mereka, prosedur penyelesaian sengketa, atau potensi sanksi yang bisa dikenakan terhadap pengusaha yang melanggar kewajiban upah. Hal ini menyebabkan kurangnya pengaduan resmi dan partisipasi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga pelanggaran upah seringkali tidak dilaporkan bahkan ketika terjadi secara sistemik. Tingkat kesadaran hukum rendah di antara pekerja turut menghambat penegakan hak upah yang sudah diatur dalam hukum positif.²³

Fenomena ini dapat dipahami melalui *theory of law enforcement effectiveness* yang menempatkan *certainty, severity, and swiftness* (kepastian, beratnya sanksi, dan kecepatan penindakan) sebagai tiga faktor determinan efektivitas penegakan hukum. Ketika salah satu atau lebih dari elemen ini tidak terpenuhi misalnya, kepastian penindakan kurang karena pengawasan lemah, atau sanksi tidak diberlakukan secara konsisten maka potensi efek jera terhadap pelaku usaha berkurang signifikan, sehingga penegakan hukum menjadi kurang efektif dalam mencegah pelanggaran.²⁴

3.4. Dampak Praktik Penundaan dan Pencicilan Upah terhadap Perlindungan Hak Normatif Pekerja dan Prinsip Keadilan Sosial dalam Hubungan Kerja

Hak atas upah yang dibayar tepat waktu dan secara penuh dikategorikan sebagai hak fundamental pekerja karena upah merupakan imbalan atas tenaga kerja yang telah mereka berikan dan merupakan sumber utama pemenuhan kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Ketika upah dibayar terlambat atau dicicil tanpa persetujuan yang adil dari pekerja, hak ini tidak terpenuhi secara utuh, sehingga terjadi *under-protection*

²⁰ Permana, Y. S. (2024). Penerapan sanksi pidana ketenagakerjaan terhadap pelaku usaha yang tidak membayar upah karyawan sesuai hukum ketenagakerjaan. *Collegium Studiosum Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.56301/csj.v7i1.1312>

²¹ Baihaqi, A., & Prasetyo, B. A. (2020). Pengaturan dan penegakkan hukum pengupahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Pena Hukum*. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JPH/article/view/27808>

²² Triwulandari Suhartono, C. A., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja untuk mendapatkan upah minimum menurut Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Konstruksi Hukum*. <https://doi.org/10.22225/jkh.5.1.8609.8-15>

²³ Azura, D. M., & Hoesin, S. H. (2025). Carut-marut pelaksanaan sistem pengupahan pekerja pada home industry kategori middle person. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 5(4), 3265–3273. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4.4389>

²⁴ Rahman, I., Suwadji, S., Fahamsyah, E., & Kumala Sari, N. (2024). Penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian pemberian upah minimum pekerja di era globalisasi ekonomi. *UNES Law Review*, 6(4), 10626–10632. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4.1964>

terhadap hak pekerja yang seharusnya dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan positif. Konsep ini berkaitan dengan kewajiban pengusaha untuk menghormati kesepakatan kerja yang telah dibuat dan memastikan pekerja menerima imbalan atas kerja mereka tepat waktu, sebuah prinsip yang sekaligus menjadi indikator penghormatan terhadap martabat pekerja sebagai subjek hukum.²⁵

Dampak praktik penundaan dan pencicilan upah terhadap perlindungan hak pekerja sangat nyata pada kesejahteraan ekonomi dan kestabilan hidup pekerja. Keterlambatan upah menyebabkan ketidakpastian finansial bagi pekerja yang bergantung pada penghasilan bulanan untuk mencukupi kebutuhan dasar seperti pangan, pendidikan, kesehatan, dan tempat tinggal. Hal ini memperbesar risiko pekerja mengalami masalah ekonomi keluarga, termasuk keterlambatan pembayaran kebutuhan esensial, meningkatnya utang konsumtif, serta tekanan psikologis yang melemahkan kualitas hidup mereka. Keterlambatan pembayaran membuat kesejahteraan pekerja dan keluarganya terganggu secara signifikan karena ketergantungan mereka pada upah sebagai sumber utama penghidupan.

Selain aspek kesejahteraan individu, pencicilan pembayaran upah juga menimbulkan krisis kepercayaan antara pekerja dan pengusaha. Ketika pengusaha tidak mampu atau tidak bersedia membayar upah sesuai kesepakatan waktu, hubungan kerja yang seharusnya dibangun atas dasar saling percaya dan kepastian hukum berubah menjadi relasi yang sarat konflik. Ketidakadilan dalam struktur pembayaran berpengaruh buruk terhadap persepsi pekerja terhadap proses dan distribusi upah, yang kemudian berdampak pada motivasi kerja, keterikatan terhadap perusahaan, dan produktivitas (Indrayani & Muzan, 2024)²⁶. Ketidakpuasan ini pada hakikatnya merupakan manifestasi dari kegagalan sistem hukum untuk menjamin perlakuan adil dalam hubungan kerja, justifikasi ini bukan hanya bersifat moral tetapi juga normatif, karena prinsip keadilan sosial menuntut distribusi ekonomi yang adil dan perlindungan hak yang setara bagi setiap pekerja.²⁷

Praktik pembayaran upah yang tidak tepat waktu, dicicil secara sepihak, atau ditunda tanpa kompensasi yang layak bukan sekadar persoalan administratif hubungan kerja, melainkan mencerminkan problem konstitusional dan ideologis dalam perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Praktik tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara norma dasar negara dengan realitas implementasi hukum ketenagakerjaan, sehingga melahirkan kondisi *systemic under-protection* bagi pekerja. Pancasila khususnya sila kedua dan sila kelima menempatkan manusia pekerja sebagai subjek yang harus diperlakukan secara adil dan bermartabat. Sila “Kemanusiaan yang Adil dan Beradab” menuntut pengakuan atas martabat pekerja sebagai manusia yang memiliki kebutuhan hidup layak, sedangkan sila “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia” menghendaki distribusi manfaat ekonomi yang adil, termasuk kepastian memperoleh upah secara penuh dan tepat waktu. Upah tidak hanya dipahami sebagai imbalan ekonomis, tetapi juga instrumen pemenuhan hak dasar manusia dan sarana mencapai kesejahteraan sosial. Nilai-nilai tersebut dipertegas dalam konstitusi. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menegaskan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan demikian, pembayaran upah secara tepat waktu merupakan bagian integral dari hak konstitusional pekerja, bukan sekadar kewajiban kontraktual pengusaha.

Namun, relasi industrial sering memperlihatkan ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Ketika keterlambatan pembayaran upah atau sistem cicilan dilakukan tanpa mekanisme perlindungan yang efektif, negara cenderung gagal menjalankan fungsi protektifnya. Di sinilah muncul fenomena *under-protection* yang sistemik, yaitu kondisi ketika perangkat hukum secara formal mengakui hak pekerja, tetapi implementasi dan penegakannya tidak cukup kuat untuk menjamin perlindungan nyata. Karakter sistemik dari *under-protection* tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, lemahnya pengawasan ketenagakerjaan menyebabkan pelanggaran pembayaran upah sering tidak ditindak secara cepat dan efektif. Kedua, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial cenderung panjang, mahal, dan tidak seimbang bagi pekerja yang secara ekonomi berada pada posisi rentan. Ketiga, regulasi yang memberi ruang fleksibilitas berlebihan

²⁵Baihaqi, A., & Prasetyo, B. A. (2020). Pengaturan dan penegakkan hukum pengupahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Pena Hukum*. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JPH/article/view/27808>

²⁶ Hadin, F., & Rumainur. (2022). Analisis yuridis pemberian denda kepada perusahaan yang tidak membayar upah pekerja berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan. *Jurnal Magister Hukum Argumentum*. <https://doi.org/10.24123/argu.v9i1.5724>

²⁷ Ilhamsyah, M. O., & Nugroho, A. (2023). Analisis hukum pembayaran upah pekerja secara angsuran pada perusahaan jasa konstruksi. *Novum: Jurnal Hukum*. <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.58214>

kepada pengusaha dalam kondisi tertentu kerap dimaknai secara luas sehingga mengurangi kepastian hak pekerja atas upah. Akibatnya, pekerja dipaksa menanggung risiko ekonomi perusahaan tanpa perlindungan kompensasi yang memadai. Kondisi tersebut bertentangan dengan paradigma negara kesejahteraan (*welfare state*) yang dianut Indonesia. Negara tidak cukup hanya menjadi regulator pasif, melainkan wajib memastikan terpenuhinya hak sosial-ekonomi warga negara melalui kebijakan dan penegakan hukum yang efektif. Apabila negara membiarkan praktik keterlambatan atau pencicilan upah berlangsung tanpa sanksi yang memadai, maka negara secara tidak langsung mereproduksi ketidakadilan struktural dalam hubungan kerja.

Ketika sebagian pekerja mengalami gangguan pendapatan secara sistemik, sementara perusahaan memperoleh keuntungan tanpa konsekuensi hukum yang signifikan, pola ini mengokohkan ketidaksetaraan dan ketimpangan dalam hubungan kerja. Ketimpangan ini bukan sekadar persoalan ekonomi mikro, tetapi juga fenomena struktural yang memperlemah kohesi sosial di tingkat makro. Ketidakseimbangan dalam pembayaran upah atau praktik pengupahan yang tidak sesuai tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja secara individual tetapi juga mencerminkan ketidakadilan sosial yang lebih luas²⁸. Lebih jauh lagi, keterlambatan upah berpotensi menimbulkan efek domino terhadap hak-hak lain yang berkaitan, termasuk akses terhadap jaminan sosial, akumulasi aset, dan perencanaan masa depan pekerja. Ketidakstabilan pendapatan akibat penundaan pembayaran menciptakan ketidakpastian dalam kedudukan ekonomi pekerja, menurunkan peluang pekerja untuk bersiap menghadapi risiko seperti kehilangan pekerjaan, kebutuhan medis mendesak, atau biaya pendidikan anak. Kondisi ini menunjukkan bahwa struktur hubungan kerja yang tidak adil cenderung memperbesar jurang ketimpangan antara pekerja dan pengusaha, dan pada akhirnya melemahkan legitimasi sosial dari sistem hukum ketenagakerjaan itu sendiri.²⁹

3.5. Formulasi Penguatan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan dalam Menjamin Kepastian Hukum dan Perlindungan Hak Pekerja atas Pembayaran Upah di Indonesia

Reformasi penegakan hukum perlu bersifat holistik, terintegrasi, dan responsif terhadap dinamika hubungan industrial. Tidak cukup hanya memperbaiki satu dimensi saja (seperti aturan normatif), melainkan harus merangkul aspek regulasi, kelembagaan, partisipasi pekerja, serta mekanisme implementasi yang pragmatis dan bersifat pencegahan (*proactive enforcement*). Landasan teoritis dari rekomendasi ini didukung oleh pendekatan efektivitas hukum (*law enforcement effectiveness*), yang mensyaratkan *certainty* (kepastian), *severity* (kerasnya sanksi), dan *swiftness* (kecepatan penindakan) sebagai tiga pilar pokok untuk menciptakan sistem penegakan hukum yang efektif dalam praktik ketenagakerjaan dan perlindungan upah.³⁰

Pertama, regulasi ketenagakerjaan perlu diperkuat dengan spesifikasi norma yuridis yang lebih tegas mengenai kewajiban pembayaran upah tepat waktu serta sanksi administratif dan pidana yang bersifat *derivative deterrent*, yaitu sanksi yang bukan hanya represif tetapi juga memiliki efek jera jelas terhadap pengusaha yang melanggar hak upah. Praktik penundaan upah masih dimungkinkan karena adanya ruang interpretasi yang luas dalam perjanjian kerja serta kurangnya ancaman sanksi yang berat dan cepat diterapkan terhadap pelanggar yang berpotensi mengurangi deterrence normatif dan kepastian hukum.³¹ Kedua, struktur kelembagaan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan perlu direformasi secara substansial agar mampu menjawab pola pelanggaran hubungan kerja yang semakin kompleks dan terdigitalisasi. Reformasi ini tidak hanya mencakup peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan penguatan kewenangan pengawas ketenagakerjaan, tetapi juga pengembangan sistem pengawasan digital berbasis integrasi data yang memungkinkan deteksi pelanggaran dilakukan secara lebih cepat, presisi, dan preventif. Penggunaan teknologi digital dan *big data* dapat diarahkan pada pembangunan mekanisme *real-time labour compliance monitoring*, yakni sistem pemantauan kepatuhan ketenagakerjaan yang bekerja secara otomatis melalui integrasi berbagai sumber data ketenagakerjaan. Salah satu model yang potensial adalah integrasi data pengupahan perusahaan dengan data kepesertaan dan iuran BPJS Ketenagakerjaan. Melalui integrasi tersebut, negara dapat

²⁸ Indrayani, S., & Muzan, A. (2024). Kesenjangan upah dan keadilan sosial terhadap sistem pengupahan di Indonesia. *Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1). <https://doi.org/10.55352/ekis.v7i1.1505>

²⁹ Baihaqi, A., & Prasetyo, B. A. (2020). Pengaturan dan penegakkan hukum pengupahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Pena Hukum*. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JPH/article/view/27808>

³⁰ Rahman, I., Suwadi, S., Fahamsyah, E., & Kumala Sari, N. (2024). Penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian pemberian upah minimum pekerja di era globalisasi ekonomi. *UNES Law Review*, 6(4), 10626–10632. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4.1964>

Sari, D. P. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja atas keterlambatan

³¹ Isaura, M. C., Abadi, S., & Chamdani. (2022). Pertanggungjawaban hukum pengusaha akibat tidak membayar upah kerja minimum. *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*. <https://doi.org/10.38156/jihwp.v1i2.122>

membangun sistem deteksi dini (*early warning system*) terhadap indikasi pelanggaran pembayaran upah. Sebagai contoh, perusahaan pada dasarnya memiliki kewajiban melaporkan besaran upah pekerja sebagai dasar perhitungan iuran jaminan sosial ketenagakerjaan. Ketika sistem menemukan adanya ketidaksesuaian antara laporan pengupahan, pembayaran iuran BPJS, dan data transfer penggajian pekerja dalam periode tertentu, sistem dapat secara otomatis menandai perusahaan sebagai entitas berisiko tinggi (*high-risk employer*). Demikian pula, keterlambatan pembayaran iuran yang berulang dapat menjadi indikator awal adanya persoalan likuiditas perusahaan yang berpotensi berdampak pada keterlambatan pembayaran upah pekerja.

Integrasi data tersebut memungkinkan pengawas ketenagakerjaan tidak lagi bekerja secara pasif berdasarkan laporan pengaduan pekerja semata, melainkan secara proaktif melakukan inspeksi berbasis risiko (*risk-based inspection*). Model ini juga dapat mengurangi *under-reporting*, mengingat banyak pekerja enggan melapor karena takut kehilangan pekerjaan atau menghadapi relasi kuasa yang timpang dengan pengusaha. Lebih jauh, sistem pengawasan digital dapat dikembangkan melalui dashboard nasional ketenagakerjaan yang mengintegrasikan data dari kementerian ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan, perpajakan, serta sistem pembayaran pengupahan perusahaan. Apabila terdapat anomali misalnya penurunan mendadak nominal upah yang dilaporkan, keterlambatan pembayaran iuran, atau ketidaksesuaian jumlah pekerja aktif maka sistem secara otomatis mengirimkan notifikasi kepada pengawas ketenagakerjaan untuk dilakukan verifikasi lapangan. Pendekatan ini sekaligus mencerminkan transformasi negara kesejahteraan modern yang tidak hanya mengandalkan regulasi normatif, tetapi juga tata kelola digital untuk memastikan efektivitas perlindungan hak pekerja. Integrasi pengawasan berbasis data menjadi instrumen penting untuk menjamin pemenuhan hak atas upah secara nyata, sehingga negara tidak berhenti pada pengakuan normatif semata, tetapi hadir secara aktif dalam mencegah terjadinya *systemic under-protection* bagi pekerja.

Ketiga, formulasi ideal harus memperhitungkan partisipasi aktif pekerja dan serikat pekerja sebagai aktor penting dalam mewujudkan penegakan hukum yang efektif. Ini termasuk membuka ruang partisipasi pekerja dalam laporan pelanggaran melalui *whistleblower protection*, *collective enforcement mechanisms*, serta fasilitas perlindungan hukum bagi pekerja yang berani melaporkan pengusaha yang menunda atau mencicil upah. Pendekatan partisipatif ini telah terbukti efektif dalam beberapa model penegakan kerja di luar negeri, di mana pekerja dan organisasi masyarakat sipil menjadi mitra nyata bagi aparat penegak hukum untuk deteksi pelanggaran dini.³²

Keempat, sinergi antar pemangku kepentingan (*government-employer-worker tripartism*) perlu dibangun secara institutionalized agar prinsip perlindungan upah juga menjadi agenda bersama dalam hubungan industrial. Rekomendasi ini bukan hanya bersifat normatif tetapi juga operasional; misalnya melalui pembentukan forum dialog reguler yang melibatkan Kementerian Ketenagakerjaan, Kamar Dagang, serikat pekerja, dan LSM ketenagakerjaan untuk memantau pelaksanaan kebijakan upah dan memberikan rekomendasi perbaikan secara real time. Penguatan kerja sama tripartit terbukti menjadi salah satu strategi efektif dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih adil, stabil, dan harmonis, sekaligus meningkatkan kepatuhan terhadap aturan pengupahan dan perlindungan hak pekerja.³³

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengatur kewajiban pembayaran upah secara tepat waktu dan penuh, implementasi penegakannya masih menghadapi kesenjangan antara norma dan praktik. Lemahnya pengawasan, belum optimalnya penerapan sanksi, serta ketimpangan relasi kuasa dalam hubungan kerja menyebabkan praktik penundaan dan pencicilan upah tetap terjadi dan berdampak pada terganggunya perlindungan hak normatif pekerja serta pemenuhan prinsip keadilan sosial. Penguatan penegakan hukum perlu diarahkan pada penegasan norma dan sanksi yang lebih efektif, peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, serta pemberdayaan pekerja dalam mengakses mekanisme penyelesaian sengketa. Penelitian ini terbatas pada analisis kerangka hukum nasional, sehingga penelitian

³² Dewi, R., & Tampubolon, J. (2025). Permasalahan tanpa solusi tentang buruknya pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Global Ilmiah*, 2(11), 842–851. <https://doi.org/10.55324/jgi.v2i11.257>

³³ Abditama, M., Farina, T., & Januardy, I. (2025). Legal protection for workers experiencing delayed wage payments without the imposition of penalties by employers. *Journal of Labour and Public Health*, 5(5). <https://doi.org/10.38035/jlph.v5i5>

selanjutnya disarankan menggunakan penelitian empiris atau melakukan studi komparatif untuk memperdalam model penegakan hukum yang lebih efektif dalam menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja.

Referensi

- Abditama, M., Farina, T., & Januarydy, I. (2025). Legal protection for workers experiencing delayed wage payments without the imposition of penalties by employers. *Journal of Labour and Public Health*, 5(5). <https://doi.org/10.38035/jlph.v5i5>
- Adinda, Y., & Akbar, J. H. (2024). Perlindungan hukum pekerja sektor informal terhadap kesesuaian upah di Indonesia. *Jurnal Dedikasi Hukum*, 4(1), 34–48. <https://doi.org/10.22219/jdh.v4i1.30356>
- Arbi, S. R., & Susilowati, I. F. (2023). Penegakan hukum ketenagakerjaan terhadap pembayaran upah di bawah upah minimum di Provinsi Jawa Timur. *Novum: Jurnal Hukum*, 10(3). <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.52975>
- Azura, D. M., & Hoesin, S. H. (2025). Carut-marut pelaksanaan sistem pengupahan pekerja pada *home industry* kategori *middle person*. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 5(4), 3265–3273. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i4.4389>
- Baihaqi, A., & Prasetyo, B. A. (2020). Pengaturan dan penegakkan hukum pengupahan dalam sistem hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Pena Hukum*. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JPH/article/view/27808>
- Budijanto, O. W. (2017). Upah layak bagi pekerja/buruh dalam perspektif hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 395–412. <https://doi.org/10.30641/dejure.2017.V17.395-412>
- Dewi, R., & Tampubolon, J. (2025). Permasalahan tanpa solusi tentang buruknya pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Global Ilmiah*, 2(11), 842–851. <https://doi.org/10.55324/jgi.v2i11.257>
- Fitriani, R. A. (2022). Efektivitas pengawasan ketenagakerjaan terhadap upah. *JULR: Jurnal USM Law Review*, 5(2). <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>
- Hadin, F., & Rumainur. (2022). Analisis yuridis pemberian denda kepada perusahaan yang tidak membayar upah pekerja berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan. *Jurnal Magister Hukum Argumentum*, 9(1). <https://doi.org/10.24123/argu.v9i1.5724>
- Iblam, S., & Widagdo, G. S. (2024). Analysis of law enforcement on payment of wage rights decided by industrial relations court (Case study decision number: 153/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bdg). *Humaniorum*, 3(3). <https://doi.org/10.37010/hmr.v3i3.105>
- Ilhamsyah, M. O., & Nugroho, A. (2023). Analisis hukum pembayaran upah pekerja secara angsuran pada perusahaan jasa konstruksi. *Novum: Jurnal Hukum*. <https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.58214>
- Indrayani, S., & Muzan, A. (2024). Kesenjangan upah dan keadilan sosial terhadap sistem pengupahan di Indonesia. *Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1). <https://doi.org/10.55352/ekis.v7i1.1505>
- International Labour Organization. (2022). *World employment and social outlook: Trends 2022*. International Labour Office. <https://doi.org/10.54394/ZRKS4225>
- Isaura, M. C., Abadi, S., & Chamdani. (2022). Pertanggungjawaban hukum pengusaha akibat tidak membayar upah kerja minimum. *Jurnal Ilmu Hukum Wijaya Putra*, 1(2). <https://doi.org/10.38156/jihwp.v1i2.122>
- Isma, A. S., Pati, S., & Marwah, M. (2020). Legal protection for workers for late payment of wages: The principles of justice perspective. *Al-'Adl*, 15(1). <https://doi.org/10.31332/aladl.v15i1.2939>
- Mustari, M. (2017). Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang. *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum Dan Pengajarannya*, 11. <https://doi.org/10.26858/supremasi.v11i2.2806>
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Permana, Y. S. (2024). Penerapan sanksi pidana ketenagakerjaan terhadap pelaku usaha yang tidak membayar upah karyawan sesuai hukum ketenagakerjaan. *Collegium Studiosum Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.56301/csj.v7i1.1312>
- Pratama, A., & Nugroho, B. (2022). Administrative sanctions in Indonesian labour law: Effectiveness and challenges after the Job Creation Law. *Indonesian Journal of International & Comparative Law*, 9(2), 145–162. <https://doi.org/10.18196/ijil.v9i2.14678>
- Rahman, I., Suwadji, S., Fahamsyah, E., & Kumala Sari, N. (2024). Penegakan hukum terhadap ketidaksesuaian pemberian upah minimum pekerja di era globalisasi ekonomi. *UNES Law Review*, 6(4), 10626–10632. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4.1964>
- Sari, D. P. (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja atas keterlambatan pembayaran upah selama pandemi COVID-19. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 28(3), 457–476. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.iss3.art5>

- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat* (Rev. ed.). RajaGrafindo Persada.
- Triwulandari Suhartono, C. A., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja untuk mendapatkan upah minimum menurut Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Konstruksi Hukum*. <https://doi.org/10.22225/jkh.5.1.8609.8-15>
- Wahyuono, K. (2025). Corporate criminal liability for substandard wage violations. *IUS POSITUM: Journal of Law Theory and Law Enforcement*, 4(4). <https://doi.org/10.56943/jlte.v4i4.843>
- Wijaya, R. (2023). Efektivitas penegakan hukum pengupahan dalam perspektif keadilan sosial. *Jurnal RechtsVinding*, 12(2), 213–230. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v12i2.1234>
- Wijiono, W. (2025). Criminal sanctions against wage provisions based on the Job Creation Law. *De Jure Critical Laws Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.48171/dejure.v6i2.128>