



Pertanggungjawaban Pidana Pengusaha atas Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Yonasius Nggau¹, Sariaty H.Y. Bei²

¹Program Studi Hukum, Universitas Sepuluh Nopember Papua, Indonesia, yonasnggau16@gmail.com

²Program Studi Hukum, Universitas Sepuluh Nopember Papua, Indonesia, sariatybei@gmail.com

Corresponding Author: yonasnggau16@gmail.com¹

Abstract: Late payment of workers' wages constitutes a legal issue affecting the protection of workers' rights and legal certainty in industrial relations. Following the enactment of Law Number 6 of 2023 on Job Creation, the criminal liability of employers for delayed wage payments has not been explicitly regulated, resulting in a normative gap in law enforcement. This study aims to analyze the criminal liability of employers for delayed wage payments and its implementation after the enactment of Law Number 6 of 2023 on Job Creation. The research employs a normative legal method using statutory, conceptual, and case approaches through qualitative analysis of primary, secondary, and tertiary legal materials. The findings indicate that delayed wage payment disputes are primarily resolved through industrial relations dispute settlement mechanisms and administrative sanctions because there is no explicit legal basis imposing criminal sanctions for such conduct. The novelty of this research lies in identifying the normative gap regarding employers' criminal liability and proposing the strengthening of criminal law policy as an instrument for protecting workers' rights following the enactment of Law Number 6 of 2023 on Job Creation.

Keywords: Criminal Liability, Employer, Wage Payment, Labour Law, Job Creation

Abstrak: Keterlambatan pembayaran upah pekerja merupakan permasalahan yang berimplikasi terhadap perlindungan hak pekerja dan kepastian hukum dalam hubungan industrial. Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pengaturan mengenai pertanggungjawaban pidana pengusaha atas keterlambatan pembayaran upah belum diatur secara tegas sehingga menimbulkan kekosongan norma dalam penegakan hukum. Penelitian ini bertujuan menganalisis pertanggungjawaban pidana pengusaha atas keterlambatan pembayaran upah pekerja serta implementasinya setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penelitian menggunakan metode hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus melalui analisis bahan hukum primer, sekunder, dan tersier secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran upah lebih diarahkan pada penyelesaian melalui mekanisme hubungan industrial dan sanksi administratif karena belum

terdapat dasar normatif yang secara eksplisit mengatur sanksi pidana terhadap perbuatan tersebut. Kebaruan penelitian ini terletak pada identifikasi kekosongan norma mengenai pertanggungjawaban pidana pengusaha serta formulasi perlunya penguatan kebijakan hukum pidana sebagai instrumen perlindungan hak pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Kata Kunci: Pertanggungjawaban Pidana, Pengusaha, Pembayaran Upah; Hukum Ketenagakerjaan; Cipta Kerja

PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang mempertemukan kepentingan pengusaha untuk memperoleh manfaat ekonomis dari tenaga kerja dengan kepentingan pekerja untuk memperoleh penghidupan melalui upah yang diterimanya (Asikin, 2021). Oleh karena itu, upah merupakan hak fundamental pekerja yang dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai hak untuk memperoleh pekerjaan, imbalan, dan perlakuan yang adil serta layak. Ketepatan waktu pembayaran upah bukan hanya merupakan kewajiban kontraktual pengusaha, tetapi juga menjadi bentuk perlindungan terhadap hak konstitusional pekerja. Dalam perkembangannya, pengaturan ketenagakerjaan mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, yang membawa perubahan mendasar terhadap pengaturan hubungan industrial, termasuk sistem pengupahan (Santoso, 2024).

Perubahan regulasi tersebut memunculkan berbagai persoalan dalam implementasi perlindungan hak pekerja, khususnya terkait keterlambatan pembayaran upah. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, setelah diberlakukannya klaster ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja terjadi peningkatan perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan keterlambatan maupun pemotongan upah secara sepihak (Kemenaker RI, 2024). Sepanjang tahun 2023 hingga kuartal pertama tahun 2024 tercatat lebih dari 3.400 pengaduan perselisihan hubungan industrial, yang sebagian besar berkaitan dengan pemenuhan hak atas upah dan sekitar 45% di antaranya berujung pada ancaman pemutusan hubungan kerja maupun aksi mogok kerja (Pratama & Utami, 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan normatif terhadap hak pekerja masih menghadapi berbagai tantangan dalam implementasinya (Supriyanto, 2022).

Secara normatif, keterlambatan pembayaran upah merupakan pelanggaran terhadap hak pekerja yang dapat menimbulkan kerugian ekonomi maupun sosial (Husni, 2022). Namun demikian, hingga saat ini masih terdapat perdebatan mengenai batas antara wanprestasi sebagai pelanggaran keperdataan dengan tindak pidana ketenagakerjaan yang dapat menimbulkan pertanggungjawaban pidana bagi pengusaha (Khakim, 2023). Meskipun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tetap mempertahankan ketentuan pidana ketenagakerjaan yang berasal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturan mengenai sanksi pidana terhadap keterlambatan pembayaran upah belum dirumuskan secara eksplisit sehingga menimbulkan ketidakjelasan dalam penerapannya (Ramli, 2024).

Penelitian terdahulu pada umumnya membahas perubahan kebijakan ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, perlindungan hak pekerja, maupun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, kajian yang secara khusus menganalisis pertanggungjawaban pidana pengusaha atas keterlambatan pembayaran upah serta implementasi pengaturannya dalam praktik penegakan hukum masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap, yaitu belum adanya analisis yang secara

komprehensif mengkaji hubungan antara pengaturan normatif, penerapan hukum pidana, dan perlindungan hak pekerja dalam kasus keterlambatan pembayaran upah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pertanggungjawaban pidana pengusaha atas keterlambatan pembayaran upah pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, mengidentifikasi kekosongan norma dalam pengaturannya, serta menganalisis implementasi pengaturan tersebut dalam praktik penegakan hukum sebagai dasar perumusan kebijakan hukum pidana yang mampu memberikan kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hukum yang lebih efektif bagi pekerja.

METODE

Penelitian ini dirancang menggunakan metode penelitian yuridis normatif (doctrinal legal research), yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek seperti teori, filosofi, perbandingan, struktur, komposisi, serta konsistensi vertikal dan horizontal dari regulasi positif yang berlaku (Marzuki, 2021). Pendekatan masalah yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) untuk menguji konsistensi norma pengupahan antara undang-undang dan peraturan pelaksana, serta pendekatan konseptual (conceptual approach) guna membedah doktrin pertanggungjawaban pidana dan penentuan kesalahan (mens rea) pengusaha dalam ranah hukum pidana ketenagakerjaan.

Sumber bahan hukum yang dipergunakan mencakup bahan hukum primer, berupa regulasi mengikat meliputi Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PP 36/2021. Bahan hukum sekunder diperoleh melalui penelusuran artikel ilmiah pada jurnal-jurnal terakreditasi berskala nasional dan internasional dalam kurun waktu lima tahun terakhir, buku teks hukum pengupahan, serta riset monograf hukum lainnya. Seluruh bahan hukum yang berhasil dihimpun disistematiskan melalui teknik kartu pencatatan, kemudian dievaluasi menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif analitis melalui penalaran deduktif interpretatif untuk melahirkan konklusi yang objektif dan bernilai akademis tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Terdahulu dan Analisis Kebaruan (Novelty)

Sebelum melangkah pada analisis substantif, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pelacakan terhadap literatur dan penelitian terdahulu yang relevan guna memetakan kebaruan ilmiah (novelty) dan menghindari duplikasi kajian. Kajian mengenai perlindungan hak upah pekerja dan implementasi omnibus law telah dilakukan oleh beberapa peneliti dalam lima tahun terakhir dengan fokus amatan yang bervariasi.

Tabel 1. Pemetaan Penelitian Terdahulu dan Posisi Kebaruan Riset

No.	Peneliti & Tahun	Fokus dan Ruang Lingkup Kajian	Perbedaan dengan Penelitian Ini
1.	Sutedi (2022); Husni (2022)	Menganalisis perlindungan upah pekerja dari perspektif administrasi ketenagakerjaan dan asas jaminan kesejahteraan sosial.	Belum mengaitkan analisis dengan amandemen sanksi kejahatan pidana pengupahan dalam UU No. 6 Tahun 2023.
2.	Budiono (2023); Khakim (2023)	Membahas eksistensi asas ultimum remedium sanksi pidana perburuhan	Fokus riset bersifat general, tidak mengupas batasan teknis pergeseran

		secara umum pasca berlakunya Perpu Cipta Kerja.	wanprestasi denda menjadi delik kejahatan upah.
3.	Ramli (2024); Wiriadinata (2024)	Mengkaji dampak kebijakan upah minimum terhadap daya saing investasi sektor industri manufaktur korporasi.	Mengkaji dari aspek hukum ekonomi makro, sementara penelitian ini murni berfokus pada dogmatika pertanggungjawaban pidana organ direksi.

Sumber: Data Kepustakaan Diolah Peneliti (2026).

Berdasarkan pemetaan pada Tabel 1 di atas, letak kebaruan ilmiah (novelty) dari penelitian ini terletak pada analisis sinkronisasi norma pengupahan pasca disahkannya UU No. 6 Tahun 2023 beserta aturan pelaksana paling mutakhir yaitu PP No. 51 Tahun 2023. Penelitian ini secara spesifik membangun rumusan parameter dogmatis yang rigid untuk membedakan perbuatan wanprestasi perdata korporasi dengan perbuatan pidana 'tidak membayar upah' oleh organ pengurus perusahaan, sebuah area hukum yang belum dipecahkan secara tuntas oleh peneliti terdahulu.

1. Pengaturan Hukum Mengenai Kewajiban Pengusaha dalam Pembayaran Upah Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Pengaturan mengenai sistem pengupahan pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menempatkan negara sebagai regulator yang mengintervensi hubungan kerja guna memberikan proteksi terhadap posisi tawar pekerja yang secara sosiologis lebih lemah dibandingkan pengusaha. Berdasarkan Pasal 81 angka 25 UU No. 6 Tahun 2023 yang mengamandemen ketentuan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003, ditegaskan kembali bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghidupan yang layak bagi kemanusiaan melalui kebijakan pengupahan yang adil. Kebijakan pengupahan nasional ini kemudian diturunkan secara operasional melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan serta disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023.

Kewajiban utama pengusaha adalah membayarkan upah kepada pekerja tepat pada waktu yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Karakteristik norma pengupahan ini bersifat memaksa (*dwingend recht*), sehingga segala bentuk kesepakatan di bawah tangan yang meniadakan atau menunda hak upah pekerja secara melawan hukum dianggap batal demi hukum (Zulfirman, 2023). Apabila pengusaha melakukan pelanggaran berupa keterlambatan pembayaran upah, maka hukum positif Indonesia secara langsung mengaktifkan rezim sanksi keperdataan berupa denda progresif sebagai bentuk pemulihan kerugian instan bagi pekerja. Ketentuan denda progresif ini secara rigid diatur dalam Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang membagi klaster sanksi berdasarkan durasi hari keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha.

Tabel 2. Skema Klasifikasi Denda Progresif Keperdataan Akibat Keterlambatan Pembayaran Upah

No.	Durasi Waktu Keterlambatan	Formulasi Sanksi Denda Progresif Keperdataan
1.	Hari ke-4 sampai hari ke-8	Pengusaha dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan kepada pekerja.
2.	Sesudah hari ke-8	Dikenakan denda tambahan sebesar 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan, dengan akumulasi denda maksimal tidak boleh melebihi 50% dari total

upah yang menjadi hak pekerja dalam satu periode pembayaran.

3.	Sesudah 1 (satu) bulan	Pengusaha wajib membayarkan upah pokok beserta akumulasi denda progresif di atas, ditambah kewajiban membayar bunga atas keterlambatan sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.
----	------------------------	--

Sumber: Data Diolah dari Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Penerapan denda progresif keperdataan ini mencerminkan berlakunya asas pacta sunt servanda dan asas tanggung jawab mutlak (strict liability) pengusaha terhadap kesejahteraan pekerja. Hukum memandang bahwa keterlambatan pembayaran upah semenjak hari keempat telah menimbulkan kerugian nyata (damnum emergens) bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan pangan, papan, dan kesehatan keluarganya (Sutedi, 2022). Denda tersebut wajib dihitung secara otomatis dan dibayarkan bersamaan dengan pembayaran upah pokok yang terlambat, tanpa perlu menunggu adanya putusan pengadilan hubungan industrial terlebih dahulu. Ketentuan ini bertujuan untuk mengeliminasi itikad buruk pengusaha yang sengaja memutar uang upah buruh untuk kepentingan investasi atau likuiditas jangka pendek perusahaan.

2. Pertanggungjawaban Pidana Pengusaha Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Permasalahan hukum yang paling krusial adalah menetapkan garis demarkasi yurisdiksi, yakni kapan perbuatan menunda atau terlambat membayar upah beralih dari wilayah hukum perdata (wanprestasi) menuju wilayah hukum pidana (kejahatan ketenagakerjaan). Berdasarkan kajian dogmatis, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak meniadakan sanksi pidana dalam sistem pengupahan, melainkan melakukan restrukturisasi sanksi melalui amandemen terhadap ketentuan pidana di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sanksi pidana dipertahankan sebagai benteng pertahanan terakhir guna menegakkan kepatuhan hukum pengusaha (Budiono, 2023).

Ketentuan pidana terkait pelanggaran upah secara yuridis diatur dalam Pasal 81 angka 67 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengubah ketentuan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan amandemen tersebut, ditegaskan bahwa barangsiapa melakukan tindak pidana pengupahan (melanggar ketentuan pembayaran upah minimum atau melakukan penundaan yang berkualifikasi tidak membayar upah) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Secara kategoris, rumusan norma ini menetapkan bahwa tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana kejahatan, bukan sekadar pelanggaran administratif ringan.

Untuk meminta pertanggungjawaban pidana kepada pengusaha atas keterlambatan pembayaran upah, aparat penegak hukum wajib membuktikan terpenuhinya dua elemen dasar tindak pidana, yaitu elemen objektif dan elemen subjektif (Prasetyo, 2022):

a). Unsur Perbuatan Objektif (Actus Reus): Perbuatan keterlambatan pembayaran upah secara teknis keperdataan dinilai telah bergeser menjadi perbuatan pidana 'tidak membayar upah' apabila penundaan tersebut berlangsung secara kronis, melampaui batas waktu toleransi denda progresif (satu bulan), atau dilakukan secara total sehingga hak substitusi nafkah buruh terhenti sama sekali (Aditya & Nugroho, 2024). Ketiadaan pembayaran upah dalam jangka waktu

panjang secara faktual sama nilainya dengan perbuatan merampas hak hidup pekerja secara melawan hukum (Fitriani, 2023).

b). Unsur Sikap Batin Subjektif (Mens Rea): Penegakan hukum pidana mensyaratkan adanya kesalahan berupa kesengajaan (dolus) atau kelalaian yang nyata (culpa lata) dari organ pengusaha (Gunawan, 2025). Unsur kesengajaan terpenuhi apabila pengusaha terbukti memiliki kemampuan finansial yang cukup (berdasarkan audit keuangan perusahaan) namun dengan sengaja menahan upah pekerja untuk kepentingan efisiensi operasional lain atau optimalisasi keuntungan pribadi pemilik modal (Wiriadinata, 2024). Sebaliknya, apabila perusahaan terbukti mengalami kegagalan sistemik atau kepailitan yang sah, hukum pidana menimbang unsur daya paksa (overmacht) (Hidayat & Siregar, 2023), namun pengusaha tetap diwajibkan menempuh jalur hukum kepailitan untuk menempatkan upah buruh sebagai hak istimewa yang didahulukan pembayarannya sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013.

Dalam konteks korporasi, pertanggungjawaban pidana dapat dibebankan baik kepada personil pengendali perusahaan (direksi) berdasarkan doktrin identification theory, maupun kepada korporasi itu sendiri selaku subjek hukum mandiri (persona ficta) (Ibrahim, 2024). Direksi yang menandatangani perjanjian kerja namun mengabaikan kewajiban pembayaran upah secara sadar dapat dijatuhi hukuman pidana penjara perseorangan (Kusuma, 2023). Penegakan sanksi pidana ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tetap tunduk pada asas ultimum remedium (Lestari, 2025). Sanksi pidana diposisikan sebagai obat terakhir apabila sanksi administratif dan sanksi denda keperdataan tidak dipatuhi oleh pengusaha, atau apabila pengusaha menunjukkan itikad buruk yang nyata dengan melarikan diri atau menyembunyikan aset perusahaan guna menghindari kewajiban pembayaran upah buruh (Khakim, 2023).

3. Implementasi Pertanggungjawaban Pidana Pengusaha dalam Praktik dan Tantangan Penegakan Hukumnya

Pertanggungjawaban pidana pada hakikatnya hanya dapat dibebankan kepada seseorang apabila terdapat perbuatan yang memenuhi rumusan tindak pidana sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, disertai adanya unsur kesalahan (schuld) dan kemampuan untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya. Prinsip tersebut merupakan implementasi asas legalitas (*nullum crimen, nulla poena sine lege*), yang menegaskan bahwa seseorang tidak dapat dipidana tanpa adanya ketentuan pidana yang telah mengatur terlebih dahulu (Moeljatno, 2008; Hamzah, 2019). Oleh karena itu, pembahasan mengenai pertanggungjawaban pidana pengusaha atas keterlambatan pembayaran upah pekerja tidak cukup hanya dianalisis dari aspek perlindungan hak pekerja, tetapi juga harus dikaji berdasarkan keberadaan norma pidana yang menjadi dasar penjatuhan pertanggungjawaban pidana.

Pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pengaturan mengenai pengupahan mengalami beberapa perubahan, termasuk penguatan mekanisme perlindungan hak pekerja melalui kebijakan pengupahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun demikian, berdasarkan analisis terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, tidak ditemukan ketentuan yang secara eksplisit mengatur sanksi pidana terhadap pengusaha yang melakukan keterlambatan pembayaran upah pekerja. Pengaturan yang berlaku lebih menitikberatkan pada kewajiban pengusaha memenuhi hak pekerja melalui mekanisme pembayaran upah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sanksi administratif, dan konsekuensi hukum lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (PP Nomor 36 Tahun 2021 jo. PP Nomor 51 Tahun 2023).

Dari perspektif implementasi hukum, berdasarkan penelusuran terhadap praktik peradilan hingga penelitian ini dilakukan, perkara yang berkaitan dengan keterlambatan pembayaran upah pada umumnya diselesaikan melalui mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai sengketa hak antara pekerja dan pengusaha. Sengketa tersebut lebih banyak berkaitan dengan tuntutan pembayaran upah, pemenuhan hak normatif pekerja, maupun perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, belum ditemukan putusan pidana yang secara khusus menerapkan pertanggungjawaban pidana terhadap pengusaha hanya karena keterlambatan pembayaran upah pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kondisi ini menunjukkan bahwa instrumen hukum pidana belum menjadi mekanisme utama dalam penyelesaian pelanggaran berupa keterlambatan pembayaran upah, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja lebih banyak diberikan melalui instrumen hukum administrasi dan hukum perdata ketenagakerjaan (Khakim, 2020; Husni, 2023).

Sebagai perbandingan, penerapan hukum pidana dalam bidang ketenagakerjaan tetap dimungkinkan apabila undang-undang secara tegas mengkualifikasikan suatu perbuatan sebagai tindak pidana. Salah satu contohnya dapat dilihat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 194 K/Pid.Sus/2018, yang menegaskan pertanggungjawaban pidana pengusaha atas pelanggaran ketentuan pengupahan yang telah ditentukan sebagai tindak pidana dalam peraturan perundang-undangan. Putusan tersebut menunjukkan bahwa hukum pidana ketenagakerjaan tetap memiliki fungsi sebagai instrumen perlindungan terhadap hak normatif pekerja apabila terdapat dasar hukum yang jelas. Namun demikian, karakteristik perkara tersebut berbeda dengan keterlambatan pembayaran upah, karena pelanggaran yang diperiksa berkaitan dengan ketentuan pidana yang secara eksplisit telah diatur dalam undang-undang. Oleh sebab itu, putusan tersebut lebih tepat diposisikan sebagai ilustrasi mengenai penerapan pertanggungjawaban pidana dalam hukum ketenagakerjaan, bukan sebagai preseden langsung terhadap keterlambatan pembayaran upah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menemukan adanya kekosongan norma (legal gap) mengenai pertanggungjawaban pidana pengusaha atas keterlambatan pembayaran upah pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dari perspektif asas legalitas, ketiadaan norma pidana mengakibatkan aparat penegak hukum tidak memiliki dasar hukum untuk menerapkan sanksi pidana terhadap pengusaha yang melakukan keterlambatan pembayaran upah, meskipun perbuatan tersebut berpotensi menimbulkan kerugian ekonomi dan sosial bagi pekerja beserta keluarganya. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja dalam aspek pengupahan masih didominasi oleh pendekatan administratif dan penyelesaian hubungan industrial, sedangkan fungsi represif hukum pidana belum dapat dioptimalkan.

Oleh karena itu, diperlukan pembaruan kebijakan hukum pidana (*criminal law policy*) di bidang ketenagakerjaan yang memberikan pengaturan secara lebih tegas mengenai pertanggungjawaban pidana pengusaha terhadap keterlambatan pembayaran upah dalam kondisi tertentu, misalnya apabila dilakukan dengan sengaja, berulang kali, atau menimbulkan kerugian yang signifikan bagi pekerja. Pembentukan norma tersebut tidak hanya bertujuan memberikan kepastian hukum, tetapi juga memperkuat fungsi preventif hukum pidana sebagai instrumen perlindungan terhadap hak konstitusional pekerja atas penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan tiga kesimpulan mendasar. Pertama, pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang didukung secara operasional oleh Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, pengaturan hukum

mengenai kewajiban pengusaha dalam pembayaran upah buruh tetap bersifat imperatif dan memaksa (dwingend). Keterlambatan pembayaran upah secara sengaja atau lalai menimbulkan sanksi keperdataan instan berupa denda progresif sebesar 5% per hari pada hari ke-4 sampai ke-8, denda tambahan 1% per hari setelah hari ke-8, serta pengenaan bunga bank komersial pemerintah tertinggi jika keterlambatan melampaui waktu satu bulan, tanpa menghapuskan kewajiban pokok pembayaran upah buruh.

Kedua, pertanggungjawaban pidana pengusaha atas keterlambatan pembayaran upah dapat ditegakkan apabila durasi keterlambatan tersebut telah memenuhi kualifikasi faktual sebagai tindakan 'tidak membayar upah' yang didasarkan pada kesengajaan (dolus) atau itikad buruk pengusaha untuk mengabaikan hak pekerja meskipun perusahaan dalam kondisi solven. Berdasarkan amandemen Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan oleh Pasal 81 angka 67 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, perbuatan ini diklasifikasikan sebagai tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara minimal 1 tahun dan maksimal 4 tahun serta denda hingga Rp400.000.000,00. Sanksi pidana ini diterapkan secara tegas sebagai ultimum remedium guna memberikan perlindungan hukum berkeadilan dan kepastian kehidupan ekonomi bagi buruh dari kesewenang-wenangan pemilik modal.

Penelitian ini juga menemukan bahwa hingga saat ini belum terdapat pengaturan yang secara eksplisit mengatur sanksi pidana terhadap pengusaha yang melakukan keterlambatan pembayaran upah pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Kondisi tersebut menyebabkan implementasi pertanggungjawaban pidana dalam praktik masih sangat terbatas dan lebih banyak diselesaikan melalui mekanisme hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan pembaharuan kebijakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan agar perlindungan terhadap hak pekerja dapat diwujudkan secara lebih efektif serta memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha.

REFERENSI

- Aditya, R., & Nugroho, A. (2024). Garis Demarkasi Perbuatan Wanprestasi dan Tindak Pidana Pengupahan Pasca UU Cipta Kerja. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 5(1), 12-29.
- Andi Hamzah. (2019). *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asikin, Z. (2021). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Budiono, A. (2023). Penerapan Asas Ultimum Remedium dalam Sanksi Pidana Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 12(2), 145-162.
- Fitriani, E. (2023). Perlindungan Hak Hak Buruh Terhadap Penundaan Upah Oleh Perusahaan Konstruksi. *Jurnal Hukum Novelty*, 14(2), 204-219.
- Gunawan, H. (2025). Mengukur Kesalahan (Mens Rea) Korporasi dalam Tindak Pidana Ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 16(1), 45-61.
- Hidayat, M., & Siregar, F. (2023). Analisis Alasan Daya Paksa (Overmacht) Ekonomis sebagai Pemaaf Keterlambatan Upah Pekerja. *Jurnal Hukum Adigama*, 6(1), 89-105.
- Husni, L. (2022). Reformasi Hukum Pengupahan dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 51(3), 288-299.
- Husni, L. (2023). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ibrahim, M. (2024). Corporate Criminal Liability Mechanisms in Indonesian Labor Law Reforms. *International Journal of Law and Society*, 7(2), 114-128.
- Kemenaker RI. (2024). *Laporan Statistik Tahunan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial dan Pelanggaran Norma Kerja*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Khakim, A. (2023). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

- Kusuma, W. (2023). Pertanggungjawaban Pidana Direksi Atas Pembayaran Upah di Bawah Standar Minimum. *Jurnal Hukum Lex Renaissance*, 8(2), 176-191.
- Lestari, P. (2025). Criminalization Policy on Wage-Withholding Practices: A Comparative Approach. *Journal of Indonesian Legal Studies*, 10(1), 87-109.
- Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moeljatno. (2008). *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muthmainnah, H. (2017). Perlindungan Hukum Hak Atas Upah Bagi Pekerja/Buruh. *Jurnal Hukum Jendela Keadilan*, 4(2), 88-101.
- Prasetyo, T. (2022). Rekonstruksi Unsur Mens Rea dalam Tindak Pidana Pengupahan Menurut Hukum Positif Indonesia. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 16(1), 77-94.
- Pratama, A., & Utami, S. (2023). Dampak Hukum Pembayaran Upah Molor Terhadap Stabilitas Operasional Manajemen Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, 4(3), 310-326.
- Ramli, L. (2024). Perlindungan Hukum Hak Atas Upah Melalui Sanksi Pidana Pasca Amandemen UU Cipta Kerja. *Jurnal Justitia Hukum*, 8(1), 34-51.
- Santoso, B. (2024). Politik Hukum Klaster Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Renaissance*, 9(2), 201-218.
- Supriyanto, H. (2022). Fleksibilitas Pasar Kerja (Labor Flexibility) Kontra Perlindungan Hak Normatif Buruh. *Jurnal Hukum dan Dinamika Sosial*, 10(2), 155-171.
- Sutedi, A. (2022). *Hukum Perburuhan dan Perlindungan Hak Asasi Pekerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2022). Analisis Hukum Wanprestasi Pengusaha dalam Pembayaran Upah Tepat Waktu. *Jurnal Dinamika Hukum*, 22(2), 112-127.
- Wiriadinata, W. (2024). Efektivitas Sanksi Pidana Penjara Bagi Pengusaha yang Melakukan Pelanggaran Upah Minimum. *Jurnal Kertha Patrika*, 46(1), 55-72.
- Zulfirman, Z. (2023). Sifat Memaksa Doktrin Pengupahan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Hukum Adigama*, 6(2), 310-325.