JURNAL Al-MUQARANAH : JURNAL HUKUM DAN PEMIKIRAN ISLAM
P-ISSN: 2986-6219 | E-ISSN: 2986-5468 | Vol. 4, No. 1, September 2025
https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/am/index

# ANALISIS YURIDIS WANPRESTASI KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH DAN PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM KORPORASI

Muhammad Nur'tanasy[1], Moh. Zulkifri Tehuayo[2], Ridwan Fauzi Lestaluhu[3]

[123]Universitas Islam Negeri Abdul Muthalib Sangadji Ambon

MokenTanassy96@gmail.com[1]
muhamaadtehuayo@gmail.com [2]
ridwanlestaluhu@uinambon.ac.id[3]

Kirim 2025-07-011 Direvisi 2025-08-01 Diterima 2025-09-02 Terbit 2025-09-30
Doi: 10.33477/am.v4i1.16483

**ABSTRAK**

Keterlambatan atau pembayaran upah secara tidak penuh menimbulkan persoalan hukum karena upah merupakan hak pekerja sekaligus kewajiban pengusaha. Artikel ini bertujuan menganalisis pelaksanaan kewajiban pembayaran upah oleh PT Bintang Lima Makmur serta pertanggungjawaban hukum perusahaan ditinjau dari perspektif wanprestasi, hukum ketenagakerjaan, dan kemungkinan pertanggungjawaban pidana korporasi. Penelitian menggunakan metode yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan sosiologis. Data yang dibahas dalam naskah bersumber dari keterangan lapangan yang disebutkan penulis, dokumen terkait hubungan kerja dan pembayaran, serta studi kepustakaan. Uraian kasus menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan pembayaran sebagian pada 2025, sedangkan sebagian upah masih tertunggak. Naskah juga menyebutkan bahwa pihak perusahaan mengakui adanya tunggakan di hadapan unsur masyarakat setempat dan menyatakan kesediaan melunasinya sebelum kembali beroperasi. Secara hukum, pembayaran sebagian tidak menghapus kewajiban atas sisa upah. Jika besaran dan waktu pembayaran telah disepakati dan kewajiban tidak dipenuhi, keadaan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi sesuai dengan terpenuhinya unsur dan syarat hukum. Di bidang ketenagakerjaan, pekerja dapat menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, keterlambatan pembayaran tidak dengan sendirinya membuktikan tindak pidana atau pertanggungjawaban pidana korporasi; unsur delik dan dasar pertanggungjawaban harus dibuktikan secara tersendiri. Artikel merekomendasikan pelunasan tunggakan secara tertulis dan penggunaan mekanisme penyelesaian perselisihan yang tersedia.

*Kata kunci: wanprestasi; pembayaran upah; perlindungan pekerja; pertanggungjawaban korporasi; perselisihan hubungan industrial.*

## ABSTRACT

Delayed or partial wage payments raise legal concerns because wages are a worker's entitlement and an employer's obligation. This article examines PT Bintang Lima Makmur's wage-payment obligations and the company's potential legal liability from the perspectives of breach of contract, employment law, and corporate criminal liability. The study uses an empirical juridical method with statutory and sociological approaches. The case account in the manuscript refers to field information, employment and payment documents, and literature review. According to the account, the company made partial payments in 2025 while some wages remained outstanding. The manuscript also reports that company representatives acknowledged the arrears before local community representatives and expressed an intention to settle them before resuming operations. Partial payment does not extinguish the obligation to pay the outstanding balance. Where the amount and payment date have been agreed but the obligation remains unfulfilled, the situation may constitute breach of contract if the applicable legal elements are established. Workers may also use the statutory industrial-relations dispute-resolution process. However, delayed wage payment alone does not automatically establish a criminal offence or corporate criminal liability; the elements of a specific offence and the basis for attributing liability must be proven separately. The article recommends written settlement arrangements and the use of available dispute-resolution mechanisms.
*Keywords: breach of contract; wage arrears; worker protection; corporate criminal liability; industrial-relations dispute.*

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia menegaskan dirinya sebagai negara hukum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Prinsip negara hukum menghendaki agar hubungan sosial dan kegiatan usaha berjalan berdasarkan aturan yang memberikan kepastian, keadilan, serta perlindungan terhadap hak setiap pihak. Dalam hubungan industrial, salah satu hak mendasar pekerja adalah memperoleh upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Karena itu, kewajiban pengusaha untuk membayar upah bukan sekadar urusan administratif internal perusahaan, melainkan kewajiban hukum yang berkaitan langsung dengan pemenuhan hak pekerja.Hubungan kerja melahirkan hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha. Pekerja wajib melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian, sedangkan pengusaha wajib membayar upah menurut jumlah dan waktu yang disepakati serta ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketika pembayaran terlambat, dilakukan sebagian, atau tidak sesuai dengan kesepakatan, pekerja dapat mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan hidup dan kewajiban ekonomi keluarga. Keadaan tersebut juga berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Artikel ini membahas kasus PT Bintang Lima Makmur di Negeri Sepa, Dusun Rohua. Berdasarkan uraian dalam naskah sumber, perusahaan telah membayarkan sebagian upah pada 2024, tetapi sebagian hak pekerja masih belum

dilunasi. Naskah juga menyatakan bahwa perwakilan perusahaan mengakui adanya tunggakan di hadapan tokoh masyarakat setempat dan menyampaikan rencana pelunasan sebelum perusahaan kembali beroperasi. Pengakuan dan janji tersebut relevan untuk memahami upaya penyelesaian, tetapi tidak sama dengan bukti bahwa kewajiban telah dipenuhi.

Kasus ini perlu dianalisis secara cermat agar persoalan wanprestasi tidak serta-merta disamakan dengan tindak pidana. Hukum perdata, hukum ketenagakerjaan, dan hukum pidana mempunyai dasar serta unsur penerapan yang berbeda. Tidak dibayarkannya upah dapat menimbulkan kewajiban melunasi tunggakan dan konsekuensi lain yang diatur hukum ketenagakerjaan. Sementara itu, pemidanaan hanya dapat dipertimbangkan apabila terdapat ketentuan pidana yang relevan dan seluruh unsurnya dapat dibuktikan. Pembedaan ini penting untuk melindungi hak pekerja sekaligus menjaga asas legalitas dan kepastian hukum.Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini menjawab dua pertanyaan: (1) bagaimana pelaksanaan kewajiban pembayaran upah oleh PT Bintang Lima Makmur ditinjau dari ketentuan ketenagakerjaan; dan (2) bagaimana pertanggungjawaban hukum atas keterlambatan atau pembayaran upah yang tidak sesuai kesepakatan ditinjau dari hukum perdata dan ketenagakerjaan, serta bagaimana batas kemungkinan pertanggungjawaban pidana korporasi.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, yaitu mengkaji ketentuan hukum dengan menghubungkannya pada praktik yang berlangsung di lapangan. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah aturan mengenai hubungan kerja, pembayaran upah, wanprestasi, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pendekatan sosiologis digunakan untuk memahami bagaimana kewajiban pembayaran upah dijalankan dalam konteks hubungan antara perusahaan dan pekerja.Lokasi penelitian yang disebutkan dalam naskah adalah PT Bintang Lima Makmur di Negeri Sepa, Dusun Rohua. Sumber data meliputi data primer yang menurut naskah diperoleh melalui wawancara dengan pekerja dan pihak perusahaan, serta data sekunder berupa peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan bahan kepustakaan. Teknik pengumpulan data yang dicantumkan adalah observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan membandingkan informasi lapangan yang tersedia dengan ketentuan hukum yang relevan.

Batasan penelitian perlu ditegaskan: naskah sumber tidak menyajikan secara rinci jumlah pekerja, total tunggakan, tanggal jatuh tempo setiap pembayaran, salinan perjanjian kerja, ataupun transkrip wawancara. Oleh sebab itu, artikel ini tidak mengarang angka atau kutipan narasumber yang tidak tersedia. Kualifikasi hukum atas kasus disampaikan secara bersyarat dan tetap memerlukan verifikasi dokumen serta fakta yang lengkap.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pelaksanaan Kewajiban Pembayaran Upah

Upah merupakan hak pekerja yang timbul dari hubungan kerja dan wajib dibayar pengusaha sesuai kesepakatan serta ketentuan hukum. Pasal 88A ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah mengalami perubahan, antara lain melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, menegaskan kewajiban pengusaha membayar upah sesuai kesepakatan. Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan juga mengatur pembayaran upah pada waktu yang diperjanjikan. Penerapan ketentuan harus memperhatikan perubahan peraturan yang berlaku pada waktu peristiwa terjadi. Menurut uraian kasus dalam naskah, PT Bintang Lima Makmur melakukan pembayaran sebagian pada 2024, tetapi belum melunasi seluruh upah yang menjadi hak pekerja. Fakta yang dituliskan ini menunjukkan adanya perbedaan antara pembayaran yang telah dilakukan dan kewajiban yang masih harus dipenuhi. Pembayaran sebagian tidak dapat diperlakukan sebagai pelunasan penuh selama masih terdapat sisa upah yang dapat dibuktikan.

Naskah menyebutkan pula bahwa pihak perusahaan mengakui utang upah di hadapan Saniri, kepala dusun, dan ketua RT di Negeri Sepa, serta menyatakan akan membayar sisa gaji sebelum perusahaan kembali beroperasi. Pernyataan tersebut dapat menjadi bagian dari bukti mengenai pengakuan kewajiban atau proses musyawarah apabila didukung keterangan saksi dan dokumentasi yang dapat diverifikasi. Akan tetapi, pernyataan kesediaan membayar tidak menggantikan pembayaran yang nyata dan tidak menghapus hak pekerja untuk menuntut pelunasan.Untuk memastikan jumlah kewajiban, perlu dilakukan pencocokan antara perjanjian kerja atau bukti hubungan kerja, daftar upah, masa kerja, tanggal pembayaran yang disepakati, bukti transfer atau penerimaan, dan pembayaran yang telah diterima. Rekapitulasi tertulis per pekerja akan membantu membedakan jumlah yang sudah dibayar, jumlah yang masih tertunggak, dan periode keterlambatan. Tanpa data tersebut, kesimpulan mengenai besaran kewajiban atau denda tidak dapat dihitung secara akurat.

### 2. Keterlambatan Pembayaran sebagai Wanprestasi

Wanprestasi merupakan keadaan ketika pihak dalam perjanjian tidak memenuhi prestasi sebagaimana diwajibkan, memenuhi prestasi tetapi tidak sesuai dengan isi perjanjian, atau memenuhi prestasi setelah lewat waktu yang ditentukan. Dalam hubungan kerja, apabila perusahaan telah menyepakati jumlah dan waktu pembayaran upah tetapi tidak membayar seluruhnya pada waktunya tanpa dasar hukum yang sah, keadaan tersebut dapat dinilai sebagai wanprestasi setelah unsur-unsurnya diperiksa. Pasal 1238 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berkaitan dengan keadaan lalai atau somasi, sedangkan Pasal 1243 mengatur kewajiban penggantian biaya, kerugian, dan bunga dalam kondisi yang ditentukan hukum. Pasal 1267 memberi pilihan tuntutan bagi pihak yang dirugikan dalam hubungan perikatan, sesuai syarat penerapannya. Oleh karena itu, rujukan utama untuk analisis akibat wanprestasi dalam kasus ini adalah Pasal 1238, Pasal 1243, dan Pasal 1267 KUHPerdata. Pasal 1389 tidak dijadikan dasar

utama dalam artikel ini karena kaitannya dengan konstruksi wanprestasi pembayaran upah tidak dijelaskan secara memadai dalam naskah sumber.

Penerapan ketentuan wanprestasi tetap memerlukan pemeriksaan atas dasar hubungan hukum, isi kesepakatan, kewajiban yang telah jatuh tempo, besaran tunggakan, dan keadaan lalai sesuai ketentuan yang berlaku. Jika unsur-unsur itu terpenuhi, pekerja dapat menuntut pemenuhan kewajiban pembayaran. Tuntutan ganti rugi tidak otomatis diberikan hanya karena terdapat tunggakan; dasar hukum, hubungan sebab akibat, dan kerugian yang dapat dimintakan harus diperiksa sesuai ketentuan yang berlaku. Dalam perkara upah, analisis perdata tidak boleh mengaburkan perlindungan khusus yang diberikan hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, penanganan yang tepat adalah mengidentifikasi terlebih dahulu hak upah yang belum dibayar, kemudian menentukan konsekuensi ketenagakerjaan dan pilihan penyelesaian sengketa yang tersedia. Kedua ranah tersebut dapat saling melengkapi, tetapi dasar dan prosedur masing-masing harus diterapkan secara cermat.

## 3. Konsekuensi Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Ketentuan ketenagakerjaan mewajibkan pengusaha membayar upah sesuai kesepakatan dan mengatur konsekuensi tertentu apabila terjadi keterlambatan. Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memuat ketentuan denda keterlambatan dengan persyaratan dan penghitungan tertentu. Namun, sebelum menerapkan rumus denda, perlu dipastikan versi peraturan yang berlaku pada periode tunggakan, tanggal seharusnya upah dibayar, jumlah upah yang belum dibayar, dan perubahan regulasi yang relevan. Karena data tanggal dan nilai tunggakan tidak dicantumkan secara terperinci dalam naskah, artikel ini tidak menghitung denda nominal. Denda keterlambatan, apabila syarat hukumnya terpenuhi, tidak menghapus kewajiban pokok untuk membayar upah yang tertunggak. Pekerja juga dapat menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pada umumnya, penyelesaian dimulai melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha. Apabila tidak tercapai kesepakatan, proses dapat dilanjutkan melalui pencatatan perselisihan dan mekanisme mediasi atau mekanisme lain sesuai jenis perselisihan serta ketentuan peraturan perundang-undangan, sebelum perkara diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila persyaratannya terpenuhi. Dalam konteks PT Bintang Lima Makmur, langkah awal yang disarankan ialah menyusun daftar tunggakan yang disepakati bersama, menetapkan jadwal pelunasan tertulis, dan mendokumentasikan setiap pembayaran. Jika musyawarah tidak menghasilkan penyelesaian, pekerja dapat meminta bantuan instansi ketenagakerjaan yang berwenang. Pendekatan ini menyediakan jejak administrasi yang jelas dan membantu memastikan hak pekerja dapat ditagih berdasarkan bukti.

## 4. Batas Pertanggungjawaban Pidana Korporasi

Persoalan utama dalam menilai kemungkinan pidana adalah membedakan pelanggaran kewajiban membayar upah dari tindak pidana yang memiliki unsur tersendiri. Tidak setiap keterlambatan atau pembayaran sebagian otomatis membuktikan penipuan, penggelapan, ataupun tindak pidana korporasi. Kesulitan

keuangan atau kegagalan memenuhi perjanjian dapat menimbulkan konsekuensi perdata dan ketenagakerjaan, tetapi untuk pemidanaan harus ditunjukkan ketentuan pidana yang tepat, perbuatan yang memenuhi rumusan delik, bentuk kesalahan yang disyaratkan, dan dasar atribusi perbuatan kepada korporasi atau orang yang bertindak untuknya. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana mengakui korporasi sebagai subjek tindak pidana dan mengatur pertanggungjawaban pidana korporasi. Namun, pengakuan korporasi sebagai subjek pidana bukan berarti setiap sengketa pembayaran upah dapat langsung dipidana berdasarkan ketentuan umum mengenai korporasi. Ketentuan tersebut harus dibaca bersama delik yang didakwakan dan fakta yang membuktikan keterkaitan perbuatan dengan korporasi.

Naskah sumber mengutip Pasal 486 dan Pasal 488 KUHP baru mengenai penggelapan dan bentuk yang berkaitan dengan penguasaan barang karena hubungan kerja, profesi, atau upah. Untuk menggunakan pasal-pasal tersebut, harus dibuktikan bahwa objek dan cara penguasaan memenuhi rumusan delik; keberadaan tunggakan upah saja belum cukup untuk menyimpulkan bahwa telah terjadi penggelapan. Demikian pula, dugaan penipuan membutuhkan bukti mengenai unsur penipuan yang relevan, bukan semata-mata fakta bahwa janji pembayaran belum dipenuhi. Karena itu, kesimpulan yang lebih tepat ialah bahwa pertanggungjawaban perdata dan ketenagakerjaan atas tunggakan dapat dianalisis berdasarkan bukti hubungan kerja dan pembayaran, sedangkan pertanggungjawaban pidana korporasi masih memerlukan pembuktian tambahan. Penegak hukum perlu menilai perbuatan konkret, pihak yang mengambil keputusan, tujuan atau manfaat bagi korporasi, serta terpenuhi atau tidaknya unsur delik yang relevan. Prinsip ini menghindari kriminalisasi otomatis atas sengketa kontraktual tanpa menutup kemungkinan penegakan hukum apabila bukti tindak pidana benar-benar tersedia.

## 5. Bentuk Pertanggungjawaban dan Langkah Penyelesaian

Berdasarkan uraian kasus dan kerangka hukum yang dibahas, pertanggungjawaban yang dapat diprioritaskan meliputi: (1) pelunasan seluruh sisa upah yang terbukti menjadi hak pekerja; (2) penghitungan denda keterlambatan apabila memenuhi ketentuan yang berlaku; (3) tuntutan ganti rugi apabila dasar dan unsur hukumnya terpenuhi; serta (4) penyelesaian perselisihan melalui prosedur hubungan industrial. Adapun jalur pidana hanya layak ditempuh apabila terdapat bukti dan dasar hukum yang cukup mengenai tindak pidana tertentu.Pekerja sebaiknya menyimpan bukti hubungan kerja, perjanjian atau kesepakatan upah, daftar kehadiran atau pekerjaan, catatan pembayaran, bukti transfer, komunikasi mengenai tunggakan, dan notulen pertemuan. Perusahaan sebaiknya menyusun daftar kewajiban yang transparan serta menyampaikan jadwal pelunasan secara tertulis. Apabila pembayaran dilakukan bertahap, setiap tahap perlu memuat jumlah, tanggal, penerima, dan sisa kewajiban agar tidak menimbulkan sengketa baru.

Tokoh masyarakat yang telah dilibatkan dapat membantu menjaga komunikasi dan mendokumentasikan hasil musyawarah. Namun, keterlibatan mereka tidak menggantikan prosedur hukum formal apabila penyelesaian tidak tercapai. Pekerja tetap dapat meminta pendampingan dari instansi ketenagakerjaan

dan menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan sesuai peraturan perundang-undangan.

## KESIMPULAN

Pertama, berdasarkan uraian dalam naskah, PT Bintang Lima Makmur telah melakukan pembayaran sebagian pada 2025, tetapi masih terdapat sisa upah yang belum dilunasi. Pengakuan tunggakan dan pernyataan kesediaan membayar yang disebutkan dalam naskah dapat menjadi bagian dari proses penyelesaian, tetapi belum membuktikan pelunasan. Jumlah tunggakan dan konsekuensi finansialnya perlu dipastikan melalui pemeriksaan dokumen hubungan kerja dan catatan pembayaran.

Kedua, apabila jumlah dan waktu pembayaran telah disepakati dan kewajiban tersebut tidak dipenuhi, keterlambatan atau pembayaran sebagian dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi setelah unsur hukum yang diperlukan terpenuhi. Perusahaan tetap berkewajiban melunasi sisa upah, dan konsekuensi lain seperti denda keterlambatan atau ganti rugi hanya diterapkan berdasarkan syarat serta ketentuan yang relevan. Pekerja dapat menempuh perundingan bipartit dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Ketiga, tunggakan upah tidak secara otomatis membuktikan tindak pidana atau pertanggungjawaban pidana korporasi. Penerapan ketentuan pidana, termasuk dugaan penggelapan, harus didasarkan pada pembuktian unsur delik dan keterkaitan perbuatan dengan korporasi. Dengan demikian, penyelesaian sebaiknya mengutamakan pemenuhan hak pekerja melalui jalur yang sesuai, tanpa menutup kemungkinan proses pidana jika bukti yang cukup menunjukkan tindak pidana tertentu.

## DAFTAR REFERNSI


Hadi, F. (2022). Negara hukum dan hak asasi manusia di Indonesia. *Wijaya Putra Law Review, 1*(2), 170–188.

Huda, C. (2015). *Dari tiada pidana tanpa kesalahan menuju kepada tiada pertanggungjawaban pidana tanpa kesalahan*. Kencana.

Muhaimin. (Tahun terbit tidak tercantum dalam naskah). *Metode penelitian hukum*. [Lengkapi kota/penerbit dan tahun berdasarkan buku yang digunakan].

Saleh, R. (1983). *Perbuatan pidana dan pertanggungjawaban pidana: Dua pengertian dasar dalam hukum pidana*. Aksara Baru.

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Rajawali Pers.

Subekti, R. (2005). *Hukum perjanjian*. Intermasa.

Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). *Burgerlijk Wetboek voor Indonesië*.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.
Republik Indonesia. (2023a). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*.
Republik Indonesia. (2023b). *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana*.
Republik Indonesia. (2023c). *Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.
Republik Indonesia. (2025). *Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*.
Republik Indonesia. (2026). *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2026 tentang Penyesuaian Pidana*. [Periksa kembali judul resmi dan detail pengundangan sebelum publikasi].