



Wanprestasi: Karyawan yang Gajinya Tidak Dibayar oleh Perusahaan

Ahmad Alwi Pulungan¹ Muhammad Dimas Kesuma² Adrian Firmansyah³ Fitri Novialisa⁴ Anggi Suci Ramadhan⁵

Hukum, Universitas Battuta, Indonesia

Correspondensi : fitrinnovialisa766@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis akibat dan upaya hukum dari tindakan perusahaan yang tidak membayarkan upah karyawannya selama empat bulan, yang dikategorikan sebagai tindakan wanprestasi. Dalam konteks hukum perdata, perjanjian kerja merupakan kontrak yang mengikat, dan kewajiban membayar upah adalah kewajiban yang harus dipenuhi (prestasi) oleh perusahaan (kreditur) kepada karyawannya (debitur). Selain itu, pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang juga mengatur secara spesifik tentang hak dan kewajiban terkait upah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelalaian pembayaran upah selama empat bulan merupakan wanprestasi, yang memberikan hak kepada karyawannya untuk menuntut haknya secara paksa dengan mendapat hak-hak normatif. Upaya hukum yang dapat ditempuh meliputi jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial (bipartit, mediasi/konsiliasi)

Kata kunci : Wanprestasi, Perjanjian Kerja, Upah, Gaji Karyawan, Hukum Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Secara hukum, hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan bukanlah sebatas interaksi sosial, melainkan sebuah ikatan (perikatan) yang timbul dari perjanjian kerja. Perjanjian ini adalah kontrak yang tunduk pada KUHPperdata dan Undang-undang Ketenagakerjaan dan regulasi terkait lainnya, di mana karyawan berprestasi memberikan tenaga dan pengusaha berkontraprestasi membayar upah. Karena sifat mengikat dari kontrak tersebut, kegagalan membayar upah adalah bentuk wanprestasi (cidera janji) yang jelas dan merupakan pelanggaran serius terhadap perjanjian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif. Sifat penelitian adalah deskriptif-analitis, yang bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan secara sistematis permasalahan wanprestasi yang dilakukan perusahaan berupa tidak dibayarnya upah karyawan selama empat bulan serta pemutusan hubungan kerja sepihak.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan utama, yaitu pendekatan perundang-undangan (statute approach) , yang digunakan untuk menelaah relevansi peraturan perundang-undangan seperti KUHPperdata (khususnya Pasal 1338) , Undang-Undang Ketenagakerjaan , dan peraturan terkait pengupahan dengan kasus yang terjadi. Kedua, Pendekatan Kasus (case approach) digunakan untuk menganalisis secara mendalam fakta-fakta hukum dari kasus spesifik yang diangkat, yakni kasus pekerja. Berbeda dengan kontrak komersial murni, perjanjian kerja memiliki karakteristik khusus di mana terdapat hubungan subordinasi atau 'di bawah perintah', yang secara inheren menciptakan ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Karena ketidakseimbangan inilah, hukum (baik KUHPperdata maupun UU Ketenagakerjaan) hadir untuk memberikan perlindungan imperatif (memaksa) terhadap hak-hak dasar pekerja, di mana hak atas upah adalah yang paling fundamental.

Kekuatan mengikat yang dimiliki oleh perjanjian kerja didasarkan pada prinsip utama hukum perdata, yakni *pacta sunt servanda* (perjanjian harus ditepati). Prinsip ini termaktub dalam legislasi nasional melalui Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang menegaskan bahwa kesepakatan yang dibuat secara sah akan berlaku layaknya undang-undang bagi para pembuatnya. Implikasi dari *adagium* ini adalah perjanjian kerja 'A' dan pengusaha menempatkan kedua belah pihak dalam keterikatan hukum yang setara dengan undang-undang. Oleh karena itu, perusahaan tidak dibenarkan secara sepihak melalaikan kewajiban pembayaran upah, sama seperti warga negara yang tidak dibenarkan melanggar hukum. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka (*library research*) terhadap bahan hukum primer (terdiri dari peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja terkait) dan bahan hukum sekunder (mencakup jurnal hukum, buku, dan doktrin hukum mengenai perikatan dan wanprestasi).

Seluruh bahan hukum yang terkumpul kemudian dianalisis untuk menjawab rumusan masalah, dengan membandingkan antara *das sollen* (hukum yang seharusnya berlaku sebagaimana diatur dalam peraturan) dengan *das sein* (fakta hukum yang terjadi dalam kasus tersebut). Meskipun berasal dari ranah perdata, *adagium pacta sunt servanda* dalam konteks hubungan industrial memiliki dimensi keadilan sosial. Ia menjadi benteng yuridis yang menjamin bahwa prestasi (tenaga dan waktu) yang telah diberikan oleh pekerja—sebagai pihak yang lebih lemah—harus mendapatkan kontraprestasi yang setimpal (upah) dari pengusaha. Kegagalan memenuhi kontraprestasi ini bukan hanya pelanggaran kontrak, tetapi juga pengabaian terhadap asas kepatutan dan keadilan dalam hubungan kerja.

Isu wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, seperti penundaan atau tidak dibayarkannya upah lembur, tidak diberikannya tunjangan sesuai perjanjian, atau praktik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak sesuai prosedur, sering kali merugikan hak-hak dasar pekerja. Meskipun perangkat hukum dan mekanisme penyelesaian sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial telah tersedia, karyawan sering menghadapi tantangan dalam membuktikan dan menuntut pemenuhan haknya. Fenomena ini menjadi semakin krusial ketika wanprestasi tersebut tidak hanya berbentuk penundaan sesaat, melainkan penghentian pembayaran upah secara total selama berbulan-bulan, yang seringkali diikuti oleh tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak. Tindakan ini menempatkan pekerja dalam posisi yang sangat rentan mereka tidak hanya kehilangan sumber penghidupan utama secara tiba-tiba, tetapi pada saat yang sama juga kehilangan status pekerjaannya. Situasi 'jatuh tertimpa tangga' ini menunjukkan adanya eksploitasi yang merugikan hak-hak dasar pekerja, sekalipun mekanisme hukum seperti Pengadilan Hubungan Industrial telah tersedia.

Penyerahan prestasi (pekerjaan) oleh seorang karyawan secara langsung menciptakan kewajiban hukum yang tidak dapat dielakkan bagi perusahaan untuk membayar upah. Negara menegaskan urgensi kewajiban ini dengan menetapkan upah sebagai hak fundamental yang dilindungi oleh undang-undang. Tidak seperti kontrak komersial lainnya, negara turut campur tangan lewat regulasi pengupahan (misalnya PP No. 36 Tahun 2021) untuk memastikan hak ini terpenuhi, mengingat posisi tawar karyawan yang cenderung lemah. Oleh karena itu, pembayaran upah adalah bentuk keadilan kontraktual dan sebuah imbalan yang wajib diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Intervensi negara melalui regulasi pengupahan (seperti PP No. 36 Tahun 2021) pada dasarnya adalah penegasan bahwa upah bukan sekadar objek perjanjian, melainkan instrumen vital untuk mencapai kesejahteraan dan martabat kemanusiaan. Oleh karena itu, ketika perusahaan melakukan wanprestasi atas upah, ia tidak hanya melanggar kesepakatan privat dengan karyawannya, tetapi juga menentang mandat konstitusional negara untuk melindungi setiap warga negara.

Realitas yang dialami pekerja bertentangan dengan jaminan hukum yang seharusnya ia terima. Meskipun secara normatif (*das sollen*), perlindungan bagi telah diatur dalam KUHPerdata, UU Ketenagakerjaan, serta dipertegas oleh klausul perjanjian kerja yang sah, implementasinya (*das sein*) nihil. Hal ini terbukti dari kegagalan pengusaha memenuhi hak fundamental pekerja atas upah selama empat bulan. Penangguhan hak secara sepihak ini merupakan indikasi jelas dari wanprestasi, yang secara langsung merusak asas kepastian hukum yang seharusnya dinikmati oleh. Kesenjangan tajam antara *das sollen* (jaminan hukum normatif) dan *das sein* (realitas penderitaan pekerja) inilah yang menjadi fokus utama penelitian ini. Kasus pekerja yang tidak menerima hak upahnya selama empat bulan penuh dan puncaknya mengalami pemutusan kontrak adalah representasi nyata dari kegagalan implementasi norma. Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana konstruksi hukum wanprestasi dapat diterapkan secara efektif untuk memulihkan hak-hak pekerja yang dilanggar dan memberikan kepastian hukum yang sesungguhnya.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum yuridis normatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif-analitis. Penelitian hukum yuridis normatif adalah penelitian yang difokuskan pada kajian penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Hal ini relevan karena masalah wanprestasi pembayaran upah melibatkan analisis mendalam terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk KUHPerdara dan UU Ketenagakerjaan. Sifat penelitian deskriptif digunakan untuk memaparkan dan menjelaskan secara terperinci mengenai konsep wanprestasi dalam hukum perdata dan aturan tentang upah dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam KUHPer dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan sifat penelitian analitis digunakan untuk mengurai, menelaah, dan mengkritisi implikasi hukum yang timbul dari tindakan perusahaan tidak membayar gaji selama empat bulan serta menganalisis efektivitas upaya hukum yang tersedia bagi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegagalan perusahaan membayar upah Pekerja selama empat bulan adalah wanprestasi (cidera janji). Tindakan ini secara spesifik merupakan "tidak melaksanakan prestasi" sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 KUHPerdara. Perikatan kerja ini, yang didasarkan pada asas *pacta sunt servanda* (Pasal 1338 KUH Perdata), memiliki kekuatan hukum setara undang-undang. Namun, signifikansinya melampaui wanprestasi perdata biasa. Sebagai *lex specialis*, UU Ketenagakerjaan dan PP No. 36 Tahun 2021 menganggap tindakan ini sebagai pelanggaran norma imperatif, karena upah adalah hak fundamental esensial yang wajib dibayarkan. Dengan demikian, wanprestasi ini memiliki dimensi ganda, yakni pelanggaran kontrak privat sekaligus pelanggaran norma perlindungan public.

Berdasarkan UU No. 36 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat (1) tentang pengupahan, Upah adalah hak pekerja /buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-perundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan pada Pasal 1 Ayat (2) tertera tentang pengertian Pekerja/buruh, dijelaskan bahwasanya Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Direksi perusahaan harus memenuhi hak-hak karyawan karena dua pelanggaran utama, wanprestasi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang ilegal. Pertama, terkait wanprestasi berupa pembayaran gaji yang tertunda selama empat bulan, Direksi perusahaan diwajibkan untuk membayar seluruh gaji yang terhutang sebagai hak normatif karyawan. Kewajiban ini berlandaskan Pasal 1243 dan Pasal 1338 KUH Perdata (asas *pacta sunt servanda*), serta didukung oleh UU Ketenagakerjaan dan PP No. 36 Tahun 2021 yang juga menetapkan denda atas keterlambatan pembayaran gaji. Kedua, PHK sepihak oleh perusahaan dianggap tidak sah secara hukum (*null and void*) karena melanggar prosedur (tidak mengikuti tata cara dalam PP No. 35 Tahun 2021, seperti tidak melalui bipartit atau mediasi) dan juga cacat dari segi substansi (tanpa alasan yang sah dan berpotensi menjadi tindakan balas dendam). Karyawan berhak menuntut semua hak ini melalui mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial, yang mencakup bipartit, mediasi, hingga mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Perusahaan selaku kreditur dikenakan sanksi denda karna telat membayar upah sebagaimana diatur dalam PP No.36 Tahun 2021 Pasal 55 ayat (1), "Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh", dan sesuai dengan aturan yang diatur pada PP No.36 Tahun 2021, yang berisi tentang aturan pengupahan. Dikatakan pada PP No.36 Tahun 2021 Pasal 61 Ayat (1), "Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan : a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan; b. Sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) nulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan c. Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

HASIL PENELITIAN

Dasar analisis hukum dalam kasus ini bertumpu pada asas fundamental *Pacta Sunt Servanda* (perjanjian harus ditepati), yang secara eksplisit dirumuskan dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara. Ketentuan ini menegaskan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah memiliki kekuatan mengikat yang setara dengan undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Dalam konteks penelitian ini, adagium "berlaku sebagai undang-undang" memiliki tiga implikasi mendalam bagi kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan.

Pertama, perjanjian kerja yang sah (sesuai Pasal 1320 KUHPerdara) bertransformasi dari sekadar kesepakatan moral menjadi instrumen yuridis yang bersifat memaksa (*dwingendrecht*). Kedua, status hukum ini meniadakan kemungkinan bagi salah satu pihak untuk secara sepihak menghindari dari kewajiban. Sebagaimana warga negara wajib tunduk pada hukum publik, perusahaan wajib menaati klausul upah dalam perjanjian kerja yang merupakan hukum privat mereka. Ketiga, daya ikat ini bersifat mutlak: ketika pekerja telah menunaikan prestasinya (bekerja), maka kewajiban perusahaan untuk membayar upah (kontraprestasi) lahir secara otomatis dan tidak dapat ditawar (*non-negotiable*), karena hal itu merupakan perintah langsung dari Pasal 1338. Oleh karena itu, tindakan perusahaan yang menahan upah selama empat bulan merupakan pelanggaran langsung terhadap jantung hukum perikatan.

Asas *Pacta Sunt Servanda* inilah yang memberikan landasan bagi pekerja untuk menuntut haknya secara paksa. Konstruksi hukum perjanjian kerja didasarkan pada sifat timbal balik, di mana prestasi pekerja (tenaga) harus diimbangi dengan kontraprestasi utama dari perusahaan, yaitu pembayaran upah. Kekuatan kewajiban ini dipertegas oleh hukum ketenagakerjaan yang bertindak sebagai *lex specialis*, yang tidak hanya "mengeluarkan" upah dari ranah perdata murni tetapi juga menetapkannya sebagai salah satu dari tiga unsur esensial (bersama pekerjaan dan perintah) yang mendefinisikan adanya hubungan kerja. Intervensi negara yang bersifat imperatif, misalnya melalui regulasi pengupahan, telah mentransformasi upah dari sekadar isi kontrak yang dinegosiasikan menjadi hak fundamental yang dilindungi. Konsekuensinya, bagi perusahaan, pembayaran upah bukanlah sebuah pilihan kebijakan, melainkan prestasi pokok dan kewajiban hukum yang tidak dapat dielakkan (*non-negotiable*). Oleh karena itu, kegagalan membayar upah merupakan pengabaian terhadap kausa esensial perjanjian kerja itu sendiri sekaligus pelanggaran serius terhadap norma imperatif negara.

Fakta hukum kasus (*Das Sein*) dalam penelitian ini berpusat pada realitas aktual yang dialami oleh 'Pekerja. Berdasarkan data kasus, teridentifikasi bahwa telah terjalin hubungan kerja yang sah antara Pekerja dan perusahaan, yang didasarkan pada perjanjian kerja yang disepakati dan melahirkan perikatan hukum bagi kedua belah pihak. Selama hubungan kerja berlangsung, Pekerja telah terbukti secara konsisten melaksanakan prestasinya, yaitu bekerja penuh waktu dan memenuhi seluruh kewajiban serta tugas-tugasnya sesuai dengan arahan perusahaan. Namun, realitas (*das sein*), perusahaan sebagai pemberi kerja telah gagal total memenuhi kontraprestasi utamanya. Kegagalan ini dibuktikan dengan tidak dibayarkannya upah yang menjadi hak fundamental Pekerja selama kurun waktu 4 (empat) bulan penuh secara berturut-turut. Puncak dari permasalahan ini, dan yang menjadi fakta hukum krusial, adalah tindakan perusahaan yang—alih-alih menyelesaikan kewajiban upahnya yang terutang—justru mengambil tindakan punitif dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Pekerja tanpa melalui prosedur hukum yang semestinya. Rangkaian peristiwa ini—dimulai dari adanya perjanjian sah, pemenuhan prestasi oleh pekerja, wanprestasi pembayaran upah oleh perusahaan, dan diakhiri PHK sepihak—merupakan fakta hukum konkret yang menunjukkan realitas penderitaan "jatuh tertimpa tangga" yang dialami pekerja dan akan dianalisis kesenjangannya dengan norma hukum yang berlaku (*das sollen*).

Norma hukum yang berlaku (*Das Sollen*) yang seharusnya memberikan perlindungan mutlak bagi Pekerja dalam kasus ini terbangun secara berlapis dan komprehensif. Fondasi utamanya bersumber dari KUHPerdara, khususnya Pasal 1338 ayat (1) yang menegaskan asas fundamental *pacta sunt servanda*. Asas ini menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, yang berarti perjanjian kerja antara Pekerja dan perusahaan memiliki kekuatan hukum mengikat yang memaksa perusahaan untuk memenuhi prestasinya, yaitu membayar upah. Norma perdata ini kemudian dikhususkan (*lex specialis*) dan dipertegas oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU Cipta Kerja), yang mentransformasi upah dari sekadar objek perjanjian menjadi hak fundamental pekerja yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

Perlindungan ini didetailkan lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaannya, yaitu PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang secara spesifik mengatur mekanisme dan kewajiban pembayaran upah secara tepat waktu, serta

memberlakukan sanksi denda tegas atas keterlambatan atau ketiadaan pembayaran. Selain itu, terkait aspek PHK secara sepihak, PP No. 35 Tahun 2021 menetapkan pagar normatif yang sangat ketat, yang mengatur secara rinci baik tata cara prosedural (meliputi pemberitahuan, perundingan bipartit, dan mediasi) maupun alasan sah secara substansial yang membatasi kewenangan perusahaan untuk melakukan PHK. Rangkaian hierarki norma hukum ini—dari asas perikatan dalam KUHPerduta, kewajiban fundamental dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hingga teknis pelaksanaan dalam PP Pengupahan dan PP PHK—secara kolektif membentuk jaminan hukum normatif (*das sollen*) yang seharusnya melindungi Pekerja dari tindakan wanprestasi upah dan pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang.

PEMBAHASAN

Dimaksudkan untuk memberikan penafsiran dan pemaknaan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori dan referensi yang digunakan. Ini tidak hanya digunakan untuk menyajikan temuan. Interpretasi harus diperkaya dengan merujuk, membandingkan, atau membedakan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dipublikasikan di jurnal nasional terakreditasi dan bereputasi, bukan jurnal predator. Disarankan untuk mengintegrasikan temuan ke dalam kumpulan teori atau pengetahuan yang sudah ada, pengembangan teori baru, atau modifikasi teori yang sudah ada. Implikasi dari temuan penelitian diberikan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dialami oleh Pekerja dalam kasus ini secara hukum dianggap cacat dan tidak sah, yang dapat dianalisis dari dua aspek utama: prosedural dan substansial.

Pertama, dari sisi prosedural, Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 secara tegas mengharuskan bahwa PHK harus melalui langkah-langkah yang jelas, dimulai dengan pemberitahuan tujuan dan alasan PHK, diikuti dengan upaya negosiasi bipartit untuk mencapai kesepakatan. Jika negosiasi gagal, proses berlanjut dengan mediasi tripartit. Istilah "sepihak" di sini menetapkan bahwa perusahaan telah sengaja melanggar seluruh prosedur resmi yang diperlukan, sehingga keputusan PHK itu menjadi batal demi hukum karena tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Kedua, terkait dengan substansi, terdapat cacat yang lebih mendasar yaitu ketiadaan alasan yang sah. Perusahaan, yang berada dalam posisi wanprestasi karena tidak membayar gaji selama 4 bulan, tidak memiliki dasar hukum untuk melakukan PHK. Sebaliknya, PHK ini tampak sebagai tindakan balasan yang dilarang, yang dimaksudkan untuk menghindari kewajiban pembayaran gaji yang diajukan oleh pekerja. Hukum ketenagakerjaan tidak memperbolehkan wanprestasi dari pihak pengusaha sebagai alasan yang sah untuk memecat karyawan. Oleh karena itu, dengan adanya cacat prosedural dan tidak adanya alasan yang sah, PHK tersebut harus dinyatakan batal demi hukum (*null and void*) oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hukum terhadap temuan dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa tindakan perusahaan yang tidak membayar gaji Pekerja selama empat bulan merupakan bentuk wanprestasi yang serius. Tindakan tersebut melanggar prinsip dasar hukum perikatan, *pacta sunt servanda*, seperti yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata dalam konteks perjanjian kerja. Selain itu, ini juga merupakan pelanggaran terhadap norma imperatif dalam UU Ketenagakerjaan dan PP No. 36 Tahun 2021 yang menegaskan bahwa upah adalah hak fundamental. Selanjutnya, penelitian juga menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan perusahaan setelah wanprestasi tersebut adalah ilegal. Kecacatan tersebut terjadi baik secara prosedural, karena tidak mengikuti mekanisme wajib dalam PP No. 35 Tahun 2021, maupun secara substansial, mengingat tidak ada alasan yang sah, di mana PHK tersebut tampaknya sebagai tindakan balasan yang dilarang. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan adanya kesenjangan signifikan antara *das sollen* (jaminan hukum normatif bagi pekerja) dan *das sein* (realitas eksploitasi yang dialami Pekerja). Implikasi dari temuan ini adalah perlindungan hukum bagi pekerja yang dirugikan dapat diperoleh sepenuhnya melalui tuntutan pelunasan gaji terutang beserta denda, serta kompensasi PHK (Pesangon, UPMK, UPH) melalui jalur gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk memulihkan hak-haknya.

DAFTAR PUSTAKA

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

PP. Nomor 36 Tahun 2021

Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45.

STKIP. (2007). FINAL-4-HAK-UPAH-DALAM-PERSPEKTIF-NORMATIF. JURNAL INSPIRASI, 2(2).

Hadin, F., & Rumainur. (2023). Analisis Yuridis Pemberian Denda Kepada Perusahaan Yang Tidak Membayar Upah Pekerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Jurnal Ilmu Hukum, 9(1), 148.

Sinambela, C.B.B, Windari, R.A., & Yasmiati, N.L.W. (2024). Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Tripartit Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak. Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora, 5(2), 103.

Noviantin, E., & Taun. (2023). Kontrak Kerja Sebagai Kerangka Dasar Dan Perlindungan Hukum Ditinjau Berdasarkan Hukum Perdata. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan (JIWP), 9(25), 329.

Simajuntak, M. A., & Y, D. A. (2025). Analisis Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Studi Kasus PHK Sepihak di PT Goodyear Indonesia. Journal of Economic Cybernetics and Cyber-Ethic, 5(2), 4.

Priambada, E., & Imanullah, M. N. (2017). Kajian Yuridis Penyelesaian Wanprestasi Pada Kontrak Antara Pemain Sepak Bola Profesional dengan Klub Persiba Bantul. Jurnal Privat Law, 5(1), 79.

Seowono, D.H. (2007). HAK UPAH DALAM PERSPEKTIF NORMATIF. JURNAL INSPIRASI, 2(2).