

**PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN TERKAIT UPAH PEKERJA  
PT AUDIKA JAYA BERSAMA YANG TIDAK DIBAYARKAN OLEH PT  
PERKEBUNAN NUSANTARA VII  
(Studi Putusan Nomor 19/Pdt.G/2024/PN Tjk)**

**Fathaniah Ghaisani Putri**  
Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung  
[fathaniahgp@gmail.com](mailto:fathaniahgp@gmail.com)

**Zulfi Diane Zaini**  
Fakultas Hukum Universitas Bandar Lampung  
[zdianeza@UBL.ac.id](mailto:zdianeza@UBL.ac.id)

**Abstrak**

Salah satu isu yang sering kali menonjol dalam ketenagakerjaan adalah sengketa terkait pembayaran upah. Dalam banyak kasus, pekerja menghadapi situasi di mana upah yang seharusnya mereka terima tidak dibayarkan oleh perusahaan. Hal ini bukan hanya merugikan pekerja secara finansial, tetapi juga dapat menimbulkan dampak sosial yang lebih luas, termasuk ketidakpuasan di kalangan pekerja dan potensi konflik antara pekerja dan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan yuridis normatif dan empiris dengan menggunakan data sekunder dan primer. Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya sengketa ketenagakerjaan terkait upah pekerja PT Audika Jaya Bersama yang tidak dibayarkan oleh PT Perkebunan Nusantara serta proses penyelesaian sengketa terkait upah pekerja PT Audika Jaya Bersama yang tidak dibayarkan oleh PT Perkebunan Nusantara VII. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu faktor penyebab utama sengketa antara PT Audika Jaya Bersama dan PT Perkebunan Nusantara VII adalah ketidakjelasan dalam perjanjian kontrak kerja, serta Proses mediasi yang dilakukan dalam kasus ini membuktikan bahwa penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui jalur non-litigasi adalah langkah yang efektif dan efisien. Mediasi memberikan ruang bagi kedua belah pihak untuk berdialog, mencari solusi yang saling menguntungkan, dan menyelesaikan konflik secara damai..

**Kata kunci:** Penyelesaian Sengketa; Ketenagakerjaan; Upah.

**Abstract**

*One of the issues that often stands out in employment is disputes related to wage payments. In many cases, workers face a situation where the wages they should receive are not paid by the company. This is not only financially detrimental to workers, but can also have broader social impacts, including dissatisfaction among workers and potential conflict between workers and the company. The research method used in this study is through a normative and empirical legal approach using secondary and primary data. The purpose of this study is to determine the factors causing the occurrence of labor disputes related to the wages of PT Audika Jaya Bersama workers that were not paid by PT Perkebunan Nusantara and the process of resolving disputes related to the wages of PT Audika Jaya Bersama workers that were not paid by PT Perkebunan Nusantara VII. The results of this study indicate that one of the main causes of the dispute between PT Audika Jaya Bersama and PT Perkebunan Nusantara VII is the ambiguity in the employment contract agreement, and the mediation process carried out in this case proves that resolving labor disputes through non-litigation channels is an effective and efficient step. Mediation provides space for both parties to dialogue, seek mutually beneficial solutions, and resolve conflicts peacefully.*

**Keywords:** Dispute Resolution; Employment; Wages.

## PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia, yang berfungsi sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dengan jumlah penduduk yang mencapai lebih dari 270 juta jiwa, tantangan dalam menyediakan lapangan kerja yang memadai dan berkualitas menjadi semakin mendesak. Namun, meskipun ada pertumbuhan yang signifikan dalam jumlah perusahaan, permasalahan di sektor ketenagakerjaan tetap muncul, terutama dalam hal perlindungan hak-hak pekerja.

Salah satu isu yang sering kali menonjol dalam ketenagakerjaan adalah sengketa terkait pembayaran upah. Dalam banyak kasus, pekerja menghadapi situasi di mana upah yang seharusnya mereka terima tidak dibayarkan oleh perusahaan. Hal ini bukan hanya merugikan pekerja secara finansial, tetapi juga dapat menimbulkan dampak sosial yang lebih luas, termasuk ketidakpuasan di kalangan pekerja dan potensi konflik antara pekerja dan perusahaan.

Upah merupakan imbalan yang diterima setelah seseorang menjalankan aktivitas kerja, yang harus didasarkan pada perjanjian kerja yang sah. Dalam bahasa Belanda, perjanjian kerja dikenal sebagai "*arbeidsovereenkomst*." Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mendefinisikan perjanjian kerja sebagai sebuah kesepakatan di mana pihak pertama (Pekerja) berkomitmen untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan perintah pihak kedua dan menerima upah selama periode tertentu.<sup>1</sup>

Dalam beberapa tahun terakhir, masalah upah pekerja tidak dibayarkan telah berkembang menjadi salah satu masalah penting di Indonesia. Fenomena ini meningkat dari Tahun 2021 hingga 2024, menunjukkan berbagai kesulitan yang dihadapi oleh pekerja dan pengusaha dalam membangun hubungan kerja yang sehat. Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan, banyak pekerja terutama yang bekerja di sektor informal dan kontrak melaporkan ketidakpastian terkait pembayaran upah. Sekitar 10.000 laporan tentang pembayaran upah yang tidak dibayarkan dilaporkan pada Tahun 2021, dan angka ini meningkat pesat di tahun-tahun berikutnya.<sup>2</sup>

Pada Tahun 2022, dampak dari pandemi *COVID-19* yang masih terasa membawa dampak negatif yang signifikan terhadap sektor ketenagakerjaan. Banyak perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan mengurangi pembayaran upah sebagai langkah penghematan. Laporan dari Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) menunjukkan bahwa jumlah pengaduan terkait pelanggaran hak pekerja, terutama masalah pembayaran upah, meningkat hingga 25% dibandingkan tahun sebelumnya. Kejadian ini tidak hanya merugikan pekerja secara individual, tetapi juga memengaruhi stabilitas ekonomi dan sosial di masyarakat.<sup>3</sup>

Di Tahun 2023, situasi semakin memprihatinkan ketika banyak pekerja yang masih belum menerima upah mereka selama berbulan-bulan. Dalam beberapa penelitian oleh, ditemukan bahwa sekitar 40% dari pekerja di sektor konstruksi mengaku belum menerima gaji mereka sesuai dengan waktu yang dijanjikan. Kejadian ini mengarah pada ketidakpuasan yang meluas di kalangan pekerja dan meningkatkan potensi untuk terjadinya konflik antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, ketidakpastian hukum mengenai perlindungan hak-hak pekerja semakin memperburuk keadaan, di mana banyak pekerja tidak mengetahui hak-hak mereka untuk menuntut pembayaran yang layak.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Kusni, L. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 34.

<sup>2</sup> Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2021. *Laporan Tahunan Ketenagakerjaan 2021*, Kemenaker, Jakarta.

<sup>3</sup> Andini, R. 2023. *Dampak COVID-19 terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan, Vol. 6 No.1, hlm. 23.

<sup>4</sup> Prasetyo, B. 2023. *Kondisi Pekerja di Sektor Konstruksi Pasca Pandemi*, Jurnal Ketenagakerjaan dan Sosial, Vol. 7 No.1, hlm. 51.

Masuk ke Tahun 2024, meskipun perekonomian Indonesia mulai pulih, masalah pembayaran upah tetap menjadi perhatian utama. Kasus yang mencuat di berbagai sektor industri, seperti manufaktur dan perkebunan, menunjukkan bahwa pengusaha sering kali mengabaikan kewajiban untuk membayar upah sesuai dengan kesepakatan. Sebagai contoh, dalam kasus yang terjadi di Provinsi Sumatera Selatan, sejumlah pekerja dari sebuah perusahaan perkebunan mengajukan pengaduan resmi karena tidak menerima upah selama enam bulan. Pengaduan tersebut mendapat perhatian dari pemerintah setempat, tetapi penyelesaiannya memerlukan waktu yang lama dan sering kali berujung pada proses hukum yang berlarut-larut.<sup>5</sup>

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang mencakup syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Oleh karena itu, setiap perjanjian kerja harus mencantumkan secara jelas hak dan kewajiban dari kedua belah pihak dan bersifat mengikat, sesuai dengan prinsip dasar hukum perdata. Prinsip ini diatur dalam Pasal 1338 ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang dikenal dengan istilah "*Pacta Sunt Servanda*" yang menyatakan bahwa semua kontrak yang disepakati secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang terlibat.

Apabila salah satu pihak melanggar ketentuan yang terdapat dalam perjanjian, pihak yang melanggar dapat dikenakan tuntutan ganti rugi sesuai dengan Pasal 1365 KUHPerdata sebagai dasar untuk mengajukan gugatan wanprestasi, yang pada dasarnya mencerminkan sifat perjanjian sebagai suatu kontrak sosial.

Penyelesaian sengketa yang menggunakan jalur mediasi dan arbitrasi, merupakan alternatif yang semakin populer untuk menyelesaikan konflik ketenagakerjaan. Pendekatan ini menawarkan solusi yang lebih cepat dan efisien dibandingkan dengan proses litigasi yang dapat memakan waktu bertahun-tahun. Dengan menggunakan metode-metode tersebut, para pihak diharapkan dapat menemukan titik temu yang saling menguntungkan tanpa harus melalui proses pengadilan yang panjang dan melelahkan.<sup>6</sup>

Mediasi adalah proses negosiasi masalah di mana pihak luar yang tidak memihak dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan perjanjian yang memuaskan. Mediator tidak memiliki wewenang untuk memutuskan sengketa antara pihak, berbeda dengan Hakim atau Arbiter. Namun, dalam situasi ini, kedua belah pihak memberikan kekuatan kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan masalah yang muncul di antara mereka. Ada asumsi bahwa pihak ketiga memiliki kemampuan untuk mengubah kekuatan dan dinamika sosial hubungan konflik dengan memengaruhi kepercayaan dan tingkah laku pribadi para pihak melalui penyediaan pengetahuan atau informasi atau melalui proses negosiasi yang lebih efisien. Dengan demikian, pihak ketiga membantu para peserta menyelesaikan masalah yang dipersengketakan.<sup>7</sup>

Mediasi sebagai salah satu bentuk Alternatif Penyelesaian Non Litigasi lebih unggul dibandingkan litigasi karena lebih cepat dan biaya yang lebih rendah. Mediasi dapat menyelesaikan sengketa dalam beberapa minggu atau hari, sementara litigasi sering memakan waktu berbulan-bulan atau bahkan bertahun-tahun. Hal ini sangat penting dalam konteks ketenagakerjaan, di mana ketidakpastian dapat merusak hubungan antara pekerja dan pengusaha.

<sup>5</sup> Biro Pusat Statistik. 2024. *Laporan Ketenagakerjaan Triwulan I 2024*, BPS, Jakarta.

<sup>6</sup> Suyanto, B. 2021. *Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan. Alternatif Mediasi dan Arbitrasi*, Penerbit Universitas, Jakarta, hlm. 45-46.

<sup>7</sup> Zulfi Diane Zaini. 2012. *Mediasi Perbankan Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perbankan di Indonesia*, Journal Keadilan Progresif, Vol. 3 No.1, hlm. 7.

Sengketa dalam kontrak kerja merupakan isu yang sering kali muncul dalam dunia bisnis dan industri, di mana hubungan antara penggugat dan tergugat sering kali dipenuhi oleh ketegangan dan konflik. Salah satu contoh yang mencolok adalah Kasus yang terjadi antara PT Audika Jaya Bersama dan PT Perkebunan Nusantara VII menjadi contoh nyata dari kompleksitas sengketa ketenagakerjaan dan upaya penyelesaiannya. Perkara ini terdaftar di Pengadilan Negeri Tanjungkarang pada 18 Januari 2024 dengan nomor 19/Pdt.G/2024/PN. Tjk, bermula dari sengketa pembayaran upah atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Para pihak memilih untuk menyelesaikan sengketa mereka melalui proses mediasi. Mediasi ini dipimpin oleh Rakhmad Fajeri, S.H., M.H., seorang Hakim di Pengadilan Negeri Tanjungkarang yang bertindak sebagai mediator. Proses ini menghasilkan Kesepakatan Perdamaian tertanggal 21 Mei 2024, yang memuat beberapa poin penting penyelesaian. Dalam kesepakatan tersebut, PT Perkebunan Nusantara VII (Tergugat) bersedia membayar 63,3% dari nilai pekerjaan yang telah diselesaikan oleh PT Audika Jaya Bersama (Penggugat), yaitu sebesar Rp1.099.085.730. Di sisi lain, PT Audika Jaya Bersama setuju untuk membayar *performance bond* sebesar 5% dari nilai pekerjaan dan denda keterlambatan maksimal 5%. Kesepakatan ini mencerminkan kompromi yang dicapai oleh kedua belah pihak, dengan mempertimbangkan hak dan kewajiban masing-masing.

Penelitian ini akan membahas bagaimana sengketa ketenagakerjaan mengenai upah yang tidak dibayarkan terjadi antara PT Audika Jaya Bersama dan PT Perkebunan Nusantara VII. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk melihat proses penyelesaian sengketa yang dilakukan melalui mediasi, serta faktor-faktor yang membuat proses ini berhasil. Selain itu, penelitian juga akan mengkaji dampak hukum dan praktis dari kesepakatan yang tercapai antara kedua pihak.

Dengan analisis ini, diharapkan penelitian ini bisa memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya penyelesaian sengketa secara non-litigasi dalam hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu menciptakan sistem penyelesaian sengketa yang lebih adil dan efisien, yang bermanfaat bagi pekerja maupun pengusaha. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul, yaitu "Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Terkait Upah Pekerja PT Audika Jaya Bersama yang Tidak Dibayarkan oleh PT Perkebunan Nusantara VII (Studi Putusan Nomor 19/Pdt.G/2024/PN Tjk)".

## METODOLOGI

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normative dan empiris. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dan primer. Pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan (*library research*). Sistematika pelaksanaan penelitian nantinya lebih ditekankan kepada telaah pustaka yang meliputi pengidentifikasiannya secara sistematis, analisis dokumen-dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah kajian.<sup>8</sup>

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Faktor Penyebab Terjadinya Sengketa Ketenagakerjaan Terkait Upah Pekerja PT Audika Jaya Bersama Yang Tidak Dibayarkan Oleh PT Perkebunan Nusantara VII

Sengketa ketenagakerjaan antara PT Audika Jaya Bersama sebagai penggugat dan PT Perkebunan Nusantara VII sebagai tergugat merupakan masalah yang kompleks. Permasalahan

<sup>8</sup> Muhammad Zainuddin. 2019. *Pemahaman Metode Penelitian Hukum (Pengertian, Paradigma, dan Susunan Pembentukan)*. Yogyakarta, Istana Agency. Hlm. 14.

ini mencuat akibat tidak dibayarkannya upah pekerja yang menjadi kewajiban pihak tergugat. Masalah tersebut tidak hanya memengaruhi hubungan antara kedua perusahaan, tetapi juga berdampak langsung terhadap kesejahteraan para pekerja yang menjadi pihak paling terdampak dalam kasus ini.

Salah satu faktor utama yang menjadi penyebab sengketa adalah wanprestasi yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara VII. Dalam perjanjian kerja, tergugat memiliki kewajiban membayar upah kepada pekerja PT Audika Jaya Bersama sesuai kesepakatan. Namun, tanggung jawab ini tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya. Hakim Alfarobi, S.H., M.H., menyatakan bahwa wanprestasi ini merupakan pelanggaran serius terhadap perjanjian kerja, yang seharusnya menjadi dasar hubungan profesional kedua pihak.

Ketidakjelasan dalam kontrak kerja juga menjadi salah satu penyebab utama sengketa ini. Menurut Ibu Elva Handayani, S.H., M.H., kontrak kerja antara kedua perusahaan tidak secara rinci mengatur mekanisme pembayaran, batas waktu pelunasan, maupun sanksi atas pelanggaran perjanjian. Ketidakjelasan tersebut menciptakan celah yang memungkinkan terjadinya perselisihan ketika salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya.

Kondisi keuangan PT Perkebunan Nusantara VII juga turut memengaruhi terjadinya sengketa ini. Perusahaan tersebut menghadapi tekanan finansial yang cukup berat, terutama akibat dampak pandemi. Hakim Alfarobi menekankan bahwa meskipun kesulitan keuangan dapat menjadi faktor pendukung, hal tersebut tidak dapat dijadikan alasan untuk menghindari kewajiban hukum. Hak pekerja atas upah adalah hal mendasar yang harus dipenuhi tanpa pengecualian.

Ketergantungan finansial PT Audika Jaya Bersama pada pembayaran dari PT Perkebunan Nusantara VII menjadi faktor lain yang memperburuk situasi. Sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja, PT Audika Jaya Bersama sangat bergantung pada pembayaran dari pihak tergugat untuk memenuhi kewajibannya kepada para pekerja. Ketika pembayaran tersebut tertunda, dampaknya langsung dirasakan oleh para pekerja yang bergantung pada upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Komunikasi yang buruk antara kedua perusahaan juga memperbesar potensi konflik. Ibu Elva menjelaskan bahwa kedua belah pihak gagal membangun komunikasi yang efektif untuk menyelesaikan masalah ini sebelum dibawa ke pengadilan. Tidak adanya dialog terbuka dan konstruktif menyebabkan masing-masing pihak merasa dirugikan, sehingga memperburuk hubungan profesional di antara mereka.

Selain komunikasi yang buruk, lemahnya pengawasan dari pihak pemerintah juga menjadi salah satu penyebab dari permasalahan ini. Menurut Hakim Alfarobi, pengawasan terhadap hubungan kerja dan pelaksanaan kontrak kerja masih sangat kurang. Lemahnya pengawasan ini memungkinkan pelanggaran kontrak terus terjadi tanpa konsekuensi hukum yang signifikan bagi pihak yang melanggar.

Minimnya pemahaman para pekerja mengenai hak-hak mereka juga menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam kasus ini. Banyak pekerja tidak mengetahui bahwa mereka memiliki hak untuk mendapatkan upah yang layak dan cara untuk menuntutnya. Ibu Elva menekankan bahwa kurangnya edukasi mengenai hak-hak pekerja sering kali membuat mereka enggan untuk memperjuangkan apa yang menjadi hak mereka.

Krisis kepercayaan antara PT Audika Jaya Bersama dan PT Perkebunan Nusantara VII menjadi salah satu penghalang utama dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang melibatkan kedua perusahaan. Kepercayaan adalah elemen kunci dalam hubungan kerja yang sehat, di mana setiap pihak saling percaya bahwa hak dan kewajiban masing-masing akan

dijalankan dengan baik. Namun, dalam kasus ini, wanprestasi yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara VII dengan menunda pembayaran upah pekerja memicu hilangnya kepercayaan dari PT Audika Jaya Bersama sebagai mitra kerja. Sebaliknya, tergugat juga merasa tidak dipahami karena kondisi keuangannya yang memburuk, sehingga situasi ini menjadi lebih rumit.

Hilangnya kepercayaan tersebut bermula dari kegagalan PT Perkebunan Nusantara VII dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan kontrak. Ketika pembayaran upah pekerja yang telah disepakati tidak dilaksanakan, PT Audika Jaya Bersama merasa dirugikan, baik secara finansial maupun profesional. Perusahaan ini mengandalkan pembayaran tersebut untuk membayar pekerja yang telah dipekerjakan melalui mereka. Tidak adanya komunikasi yang jelas dari pihak tergugat mengenai alasan keterlambatan pembayaran juga memperparah keadaan. Akibatnya, PT Audika Jaya Bersama menganggap PT Perkebunan Nusantara VII tidak bertanggung jawab atas kewajibannya, sehingga kepercayaan terhadap tergugat perlakan runtuh.

Di sisi lain, PT Perkebunan Nusantara VII merasa bahwa kondisi keuangannya yang memburuk seharusnya dimaklumi oleh pihak penggugat. Perusahaan tersebut mungkin menganggap bahwa penundaan pembayaran adalah langkah sementara yang tidak dimaksudkan untuk merugikan pihak mana pun. Namun, karena tidak adanya upaya dari tergugat untuk menjelaskan situasi ini secara terbuka, PT Audika Jaya Bersama tidak mendapatkan informasi yang memadai untuk memahami posisi tergugat. Ketiadaan transparansi ini semakin memperkuat persepsi negatif antara kedua belah pihak, yang memperburuk krisis kepercayaan yang sudah terjadi.

Krisis kepercayaan ini juga berdampak pada jalannya penyelesaian sengketa. Ketika kepercayaan hilang, setiap upaya untuk berdialog sering kali gagal karena masing-masing pihak cenderung mempertahankan pandangan mereka sendiri tanpa memberi ruang untuk kompromi. Dalam kasus ini, PT Audika Jaya Bersama merasa bahwa membawa sengketa ini ke jalur hukum adalah satu-satunya cara untuk mendapatkan keadilan. Di sisi lain, PT Perkebunan Nusantara VII merasa disudutkan dan kehilangan niat untuk bekerja sama mencari solusi. Ketegangan ini membuat proses penyelesaian sengketa menjadi lebih panjang dan sulit.

Dampak lain dari krisis kepercayaan adalah terganggunya hubungan kerja di masa depan. Ketika kepercayaan antara kedua belah pihak telah runtuh, sangat sulit untuk membangun kembali hubungan kerja yang harmonis. Dalam dunia bisnis, kepercayaan adalah landasan utama yang memungkinkan kolaborasi jangka panjang. Hilangnya kepercayaan tidak hanya memengaruhi penyelesaian sengketa saat ini, tetapi juga menutup peluang kerja sama di masa depan. Hal ini menjadi kerugian besar bagi kedua belah pihak, terutama jika hubungan tersebut sebelumnya saling menguntungkan.

Untuk mengatasi krisis kepercayaan ini, kedua belah pihak perlu membuka kembali jalur komunikasi dan menunjukkan itikad baik untuk menyelesaikan sengketa secara damai. Proses ini membutuhkan waktu dan komitmen, tetapi penting untuk dilakukan agar hubungan kerja dapat dipulihkan. Kepercayaan tidak dapat dibangun kembali hanya dengan kata-kata, melainkan melalui tindakan nyata, seperti pemenuhan kewajiban yang tertunda dan transparansi yang lebih baik dalam hubungan kerja. Dengan langkah-langkah ini, krisis kepercayaan yang terjadi antara PT Audika Jaya Bersama dan PT Perkebunan Nusantara VII dapat diredakan, sehingga potensi kerja sama di masa depan masih dapat diwujudkan.

Dampak dari sengketa ini paling dirasakan oleh para pekerja. Ketidakpastian pembayaran upah membuat mereka kehilangan stabilitas finansial, yang memengaruhi kehidupan pribadi

maupun keluarga mereka. Ketika hak-hak pekerja tidak dipenuhi, kesejahteraan mereka menjadi taruhannya, sehingga dampak sosial dari sengketa ini tidak dapat diabaikan.

Menurut Hakim Alfarobi, penting bagi kedua belah pihak untuk menggunakan mekanisme alternatif seperti mediasi sebelum membawa sengketa ke pengadilan. Mediasi memungkinkan kedua belah pihak untuk berdialog secara langsung dan mencari solusi yang saling menguntungkan. Namun, kegagalan komunikasi sejak awal membuat opsi ini sulit untuk dilakukan dalam kasus ini.

Kurangnya kepatuhan terhadap kewajiban kontraktual juga menunjukkan perlunya penguatan pengawasan pemerintah. Jika pemerintah lebih aktif dalam mengawasi hubungan kerja antarperusahaan, potensi pelanggaran kontrak dapat diminimalisir. Dengan adanya pengawasan yang lebih ketat, perusahaan akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan kewajibannya. Minimnya edukasi kepada pekerja mengenai hak-hak mereka juga menjadi sorotan dalam kasus ini. Ketika pekerja memahami hak mereka dan cara untuk memperjuangkannya, mereka dapat bertindak lebih proaktif dalam menghadapi pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan. Selain edukasi kepada pekerja, perusahaan juga perlu memahami bahwa ketidakpatuhan terhadap kewajiban kontraktual akan membawa dampak negatif jangka panjang. Reputasi perusahaan dapat tercoreng, dan hubungan kerja dengan mitra bisnis menjadi terganggu. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap perjanjian kerja seharusnya menjadi prioritas utama.

Kasus ini juga menunjukkan bahwa ketergantungan finansial yang tidak seimbang dapat menjadi masalah besar dalam hubungan kerja. PT Audika Jaya Bersama yang sepenuhnya bergantung pada pembayaran dari PT Perkebunan Nusantara VII tidak memiliki cadangan yang cukup untuk mengantisipasi keterlambatan pembayaran. Hal ini menunjukkan perlunya manajemen risiko yang lebih baik di tingkat perusahaan.

Keberadaan pengadilan sebagai langkah terakhir dalam penyelesaian sengketa menunjukkan pentingnya sistem hukum yang kuat. Namun, jika mekanisme alternatif seperti mediasi dan negosiasi dapat dioptimalkan, potensi sengketa yang berujung di pengadilan dapat diminimalisir. Sengketa ini memberikan pelajaran penting mengenai pentingnya menjaga hubungan profesional yang sehat dalam dunia kerja. Hubungan profesional yang baik tidak hanya mencakup pemenuhan kewajiban kontraktual, tetapi juga rasa saling percaya antara para pihak yang terlibat. Ketika kepercayaan antara kedua belah pihak hilang, seperti yang terjadi dalam sengketa ini, penyelesaian konflik menjadi lebih sulit dan memakan waktu. Tidak adanya kepercayaan membuat kedua pihak enggan untuk berdialog atau mencari solusi bersama, sehingga sengketa berlarut-larut tanpa kejelasan. Hal ini menunjukkan bahwa menjaga kepercayaan adalah fondasi utama untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Pentingnya komunikasi yang baik juga menjadi sorotan utama dari sengketa ini. Ketika komunikasi antara PT Audika Jaya Bersama dan PT Perkebunan Nusantara VII gagal, kedua pihak kehilangan kesempatan untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang lebih cepat dan efisien. Komunikasi yang buruk tidak hanya menciptakan kesalahpahaman, tetapi juga memperburuk krisis kepercayaan. Dialog terbuka dan transparan sejak awal dapat menjadi langkah awal untuk mencegah eskalasi konflik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem komunikasi yang lebih baik, termasuk pertemuan rutin, laporan berkala, dan mekanisme diskusi saat terjadi masalah.

Sengketa ini juga mencerminkan pentingnya kerja sama antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja dalam menciptakan hubungan kerja yang sehat. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan perjanjian kerja dan memberikan

edukasi kepada para pekerja mengenai hak-hak mereka. Perusahaan, di sisi lain, harus memastikan bahwa kewajiban kontraktual mereka dipenuhi secara konsisten untuk menjaga hubungan baik dengan mitra kerja. Sementara itu, para pekerja perlu memahami hak-hak mereka dan proaktif dalam menuntut perlakuan yang adil. Ketiga pihak ini harus bersinergi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan transparan.

Dengan adanya langkah-langkah perbaikan yang signifikan, kasus serupa dapat dihindari di masa depan. Salah satu langkah yang paling mendasar adalah penyusunan kontrak kerja yang lebih rinci dan jelas. Kontrak yang mencakup mekanisme pembayaran, sanksi atas pelanggaran, dan penyelesaian sengketa dapat menjadi alat penting untuk mencegah konflik seperti ini. Selain itu, pengawasan pemerintah yang lebih ketat juga diperlukan untuk memastikan bahwa perusahaan menjalankan kewajibannya. Langkah ini dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi para pekerja sekaligus mendorong perusahaan untuk menjaga reputasi mereka dengan mematuhi aturan yang ada.

Edukasi kepada para pekerja juga menjadi hal yang tidak kalah penting. Banyak pekerja tidak sepenuhnya memahami hak-hak mereka atau cara untuk memperjuangkannya ketika terjadi pelanggaran. Dengan adanya edukasi yang memadai, para pekerja akan memiliki keberanian dan pengetahuan untuk menuntut hak mereka dengan cara yang tepat. Selain itu, perusahaan juga perlu memahami bahwa pelanggaran terhadap kewajiban kontraktual dapat merugikan mereka dalam jangka panjang, baik dari segi reputasi maupun hubungan kerja dengan mitra bisnis. Oleh karena itu, langkah preventif seperti pelatihan internal dan evaluasi berkala atas pelaksanaan kontrak harus menjadi prioritas.

Sengketa ini memberikan pelajaran yang berharga bagi semua pihak yang terlibat. Edukasi, pengawasan, dan komunikasi yang baik adalah kunci untuk mencegah konflik serupa di masa depan. Dengan bekerja sama, semua pihak dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih adil, transparan, dan berkelanjutan. Langkah-langkah ini tidak hanya akan mengurangi potensi sengketa di masa depan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan antara pekerja, perusahaan, dan pemerintah dalam membangun lingkungan kerja yang sehat.

## **B. Proses Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Terkait Upah Pekerja PT Audika Jaya Bersama yang Tidak Dibayarkan oleh PT Perkebunan Nusantara VII**

Sengketa ketenagakerjaan antara PT Audika Jaya Bersama sebagai penggugat dan PT Perkebunan Nusantara VII sebagai tergugat berawal dari wanprestasi yang dilakukan oleh pihak tergugat dalam membayarkan upah pekerja. Kasus ini mengemuka karena pembayaran upah merupakan hak dasar pekerja yang wajib dipenuhi sesuai dengan perjanjian kerja. Untuk menyelesaikan sengketa ini, serangkaian proses hukum dan non-hukum telah dilakukan, melibatkan pengadilan dan mekanisme mediasi sebagai tahapan penyelesaian konflik.

Dalam proses ini, wawancara dengan Hakim Alfarobi, S.H., M.H., dan Panitera Pengganti Elva Handayani, S.H., M.H., memberikan wawasan mendalam tentang langkah-langkah yang diambil untuk menyelesaikan sengketa tersebut. Tahapan-tahapan penyelesaian ini mencakup penerimaan gugatan, mediasi, hingga penyelesaian melalui akta perdamaian. Proses ini mencerminkan pentingnya keadilan, transparansi, dan itikad baik dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan.

Proses penyelesaian sengketa dimulai dengan pengajuan gugatan oleh PT Audika Jaya Bersama ke Pengadilan Negeri Tanjungkarang. Gugatan ini diajukan karena PT Perkebunan Nusantara VII tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar upah pekerja yang disalurkan

melalui PT Audika Jaya Bersama. Dalam gugatan tersebut, PT Audika menuntut pembayaran penuh atas upah pekerja yang telah tertunda.

Menurut Hakim Alfarobi, S.H., M.H., pengajuan gugatan merupakan langkah awal yang penting untuk memastikan hak pekerja dapat dilindungi. Gugatan ini didasarkan pada perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak, di mana tergugat memiliki kewajiban hukum yang jelas. Penerimaan gugatan ini menunjukkan bahwa masalah tersebut telah memenuhi kriteria sengketa yang dapat diajukan ke pengadilan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Setelah gugatan yang diajukan oleh PT Audika Jaya Bersama diterima oleh Pengadilan Negeri Tanjungkarang, proses mediasi menjadi langkah awal untuk menyelesaikan sengketa ini. Mediasi merupakan bagian dari prosedur formal dalam penyelesaian konflik ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Mediasi ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima kedua belah pihak tanpa harus melanjutkan ke proses litigasi yang lebih panjang dan rumit.

Menurut Panitera Pengganti Elva Handayani, S.H., M.H., mediasi adalah tahapan penting yang memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berdialog secara langsung. Dalam kasus ini, mediator yang ditunjuk oleh pengadilan bertugas memfasilitasi diskusi antara PT Audika Jaya Bersama sebagai penggugat dan PT Perkebunan Nusantara VII sebagai tergugat. Mediator berperan sebagai pihak netral yang membantu menemukan jalan tengah dalam menyelesaikan konflik yang terjadi. Proses ini dirancang untuk meredakan ketegangan, membangun komunikasi, dan mencari solusi yang adil.

Dalam mediasi ini, PT Audika Jaya Bersama mengajukan tuntutan pembayaran penuh atas upah pekerja yang belum dibayarkan oleh PT Perkebunan Nusantara VII. Tuntutan ini didasarkan pada perjanjian kerja yang jelas menetapkan kewajiban pembayaran oleh tergugat. Di sisi lain, PT Perkebunan Nusantara VII mengajukan keberatan, dengan alasan kondisi keuangan perusahaan yang memburuk akibat tekanan ekonomi sebagai hambatan utama mereka untuk memenuhi kewajiban tersebut. Perbedaan pandangan yang tajam antara kedua belah pihak ini membuat proses mediasi berlangsung dalam beberapa sesi.

Panitera Elva mencatat bahwa salah satu tantangan dalam mediasi ini adalah komunikasi yang buruk antara kedua perusahaan. Ketidakmampuan kedua belah pihak untuk saling memahami posisi masing-masing pada awal proses mediasi membuat diskusi berlangsung alot. PT Audika Jaya Bersama tetap teguh pada pendiriannya untuk menuntut hak pekerja, sementara PT Perkebunan Nusantara VII merasa bahwa situasi keuangan mereka seharusnya mendapatkan pertimbangan. Mediator memainkan peran penting dalam menjembatani kesenjangan ini dengan memfasilitasi dialog yang lebih terbuka.

Meskipun menghadapi banyak hambatan, mediasi akhirnya menunjukkan progres positif. Setelah beberapa kali pertemuan, kedua belah pihak mulai menunjukkan itikad baik untuk mencari solusi yang dapat diterima bersama. Mediator mengusulkan beberapa opsi kompromi yang dapat meringankan beban kedua belah pihak. Salah satunya adalah pembayaran bertahap oleh PT Perkebunan Nusantara VII atas sebagian besar jumlah upah yang tertunda, sementara PT Audika Jaya Bersama bersedia memberikan keringanan terkait denda keterlambatan.

Kesepakatan awal ini menjadi titik balik dalam mediasi. Dengan adanya solusi pembayaran bertahap, PT Perkebunan Nusantara VII dapat memenuhi kewajiban mereka tanpa menambah tekanan keuangan perusahaan secara signifikan. Di sisi lain, PT Audika Jaya Bersama merasa bahwa kesepakatan ini tetap menghormati hak para pekerja. Kesediaan kedua belah pihak untuk

mencapai kompromi menunjukkan bahwa proses mediasi dapat menjadi sarana yang efektif dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan.

Proses mediasi ini kemudian menghasilkan sebuah kesepakatan yang dituangkan dalam akta perdamaian. Akta ini memiliki kekuatan hukum yang mengikat kedua belah pihak untuk mematuhi hasil kesepakatan. Panitera Elva menekankan bahwa keberhasilan mediasi ini tidak hanya mengakhiri sengketa, tetapi juga membuka peluang untuk memperbaiki hubungan kerja di antara kedua perusahaan. Dengan adanya akta perdamaian, kedua belah pihak memiliki dasar hukum yang kuat untuk mencegah perselisihan di masa depan.

Setelah melalui proses mediasi yang panjang dan penuh tantangan, akhirnya PT Audika Jaya Bersama dan PT Perkebunan Nusantara VII berhasil mencapai kesepakatan. Kesepakatan ini mencerminkan itikad baik kedua belah pihak untuk menyelesaikan sengketa secara damai tanpa harus melanjutkan ke tahap litigasi yang lebih memakan waktu dan biaya. Hasil mediasi ini kemudian dituangkan dalam bentuk akta perdamaian, sebuah dokumen resmi yang memiliki kekuatan hukum mengikat bagi kedua belah pihak. Akta perdamaian ini menjadi dasar untuk menyelesaikan sengketa sekaligus menghindari konflik serupa di masa mendatang.

Dalam kesepakatan tersebut, PT Perkebunan Nusantara VII setuju untuk membayar sebagian besar dari total upah pekerja yang tertunda. Pembayaran dilakukan secara bertahap dengan jadwal yang telah disepakati bersama. Solusi ini memungkinkan PT Perkebunan Nusantara VII untuk memenuhi kewajibannya tanpa menambah tekanan pada kondisi keuangan perusahaan yang sedang sulit. Di sisi lain, PT Audika Jaya Bersama menerima mekanisme pembayaran bertahap ini sebagai bentuk kompromi, dengan tetap mengutamakan hak pekerja untuk mendapatkan upah mereka secara penuh dalam waktu yang wajar.

Selain pembayaran bertahap, PT Audika Jaya Bersama juga sepakat untuk memberikan keringanan terkait denda keterlambatan yang seharusnya dikenakan kepada PT Perkebunan Nusantara VII. Keringanan ini menunjukkan fleksibilitas dari pihak penggugat dalam mencari solusi yang lebih realistik. Meskipun demikian, PT Audika Jaya Bersama tetap menekankan pentingnya komitmen dari PT Perkebunan Nusantara VII untuk mematuhi jadwal pembayaran yang telah disepakati. Hal ini menjadi bagian integral dari akta perdamaian yang disusun untuk memastikan kedua belah pihak memenuhi tanggung jawab mereka.

Panitera Pengganti Elva Handayani, S.H., M.H., menekankan pentingnya akta perdamaian sebagai dokumen hukum yang memberikan perlindungan bagi kedua belah pihak. Akta ini tidak hanya berfungsi sebagai hasil akhir dari proses mediasi, tetapi juga sebagai landasan hukum jika salah satu pihak melanggar kesepakatan. Dengan adanya akta perdamaian, PT Audika Jaya Bersama memiliki dasar yang kuat untuk menuntut hak mereka jika PT Perkebunan Nusantara VII kembali gagal memenuhi kewajibannya. Begitu pula sebaliknya, tergugat dapat menggunakan akta ini untuk memastikan bahwa tidak ada tuntutan tambahan yang diajukan di luar kesepakatan yang telah dicapai.

Meskipun kesepakatan berhasil dicapai, proses penyelesaian sengketa ini menghadapi sejumlah hambatan. Salah satunya adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara kedua belah pihak. Hakim Alfarobi menjelaskan bahwa komunikasi yang buruk menyebabkan konflik menjadi lebih sulit untuk diselesaikan. Selain itu, ketidakhadiran mekanisme yang jelas dalam kontrak kerja mengenai penyelesaian sengketa juga menjadi kendala.

Hambatan lainnya adalah adanya ketegangan yang muncul akibat krisis kepercayaan antara kedua belah pihak. PT Audika Jaya Bersama merasa dirugikan oleh wanprestasi yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara VII, sementara tergugat merasa tidak dipahami karena kondisi

keuangannya yang memburuk. Ketegangan ini membuat proses mediasi menjadi lebih panjang sebelum akhirnya mencapai kesepakatan.

Proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan antara PT Audika Jaya Bersama dan PT Perkebunan Nusantara VII memberikan sejumlah pelajaran penting, khususnya terkait mekanisme penyelesaian konflik dalam hubungan kerja. Salah satu pelajaran utama adalah pentingnya kejelasan dalam perjanjian kontrak kerja. Ketidakjelasan mengenai kewajiban pembayaran, mekanisme penyelesaian sengketa, dan sanksi atas pelanggaran menjadi salah satu penyebab konflik ini berlarut-larut. Jika sejak awal kontrak kerja disusun secara rinci dan mencakup klausul penyelesaian sengketa, potensi konflik yang terjadi dapat diminimalisir atau bahkan dihindari sepenuhnya.

Pelajaran lainnya adalah pentingnya komunikasi yang efektif dalam hubungan profesional. Dalam kasus ini, komunikasi yang buruk antara PT Audika Jaya Bersama dan PT Perkebunan Nusantara VII memperburuk situasi, menciptakan kesalahpahaman, dan memperbesar ketegangan di antara kedua pihak. Proses mediasi menunjukkan bahwa dengan komunikasi yang terbuka dan difasilitasi oleh mediator yang kompeten, konflik kompleks dapat diredukan, dan solusi yang saling menguntungkan dapat ditemukan. Oleh karena itu, komunikasi yang baik harus menjadi bagian integral dari hubungan kerja untuk mencegah eskalasi konflik.

Proses ini juga menyoroti peran penting mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa yang lebih cepat dan efisien dibandingkan litigasi. Mediasi memberikan ruang bagi kedua belah pihak untuk berdialog dan menemukan jalan tengah tanpa harus melalui proses pengadilan yang panjang dan mahal. Dalam kasus ini, keberhasilan mediasi menjadi bukti bahwa mekanisme ini efektif untuk menyelesaikan konflik ketenagakerjaan jika kedua belah pihak memiliki itikad baik untuk bekerja sama. Pelajaran ini juga relevan bagi pihak-pihak lain yang menghadapi sengketa serupa untuk memprioritaskan mediasi sebagai langkah awal penyelesaian.

Secara keseluruhan, kasus ini menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa tidak hanya memerlukan kejelasan hukum, tetapi juga sikap terbuka, transparansi, dan komitmen dari kedua belah pihak. Proses ini menjadi contoh bagaimana konflik ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan cara yang konstruktif, tanpa harus mengorbankan hak pekerja. Pelajaran dari kasus ini memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan, pekerja, dan pemerintah untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih sehat, adil, dan berkelanjutan di masa depan.

## KESIMPULAN

Salah satu faktor penyebab utama sengketa antara PT Audika Jaya Bersama dan PT Perkebunan Nusantara VII adalah ketidakjelasan dalam perjanjian kontrak kerja. Kontrak yang tidak memuat mekanisme penyelesaian sengketa, jadwal pembayaran upah, serta sanksi bagi pihak yang melanggar, menjadi celah utama terjadinya konflik. Kasus ini menunjukkan bahwa penyusunan kontrak yang komprehensif dan rinci sangat penting untuk mencegah kesalahpahaman yang dapat berujung pada perselisihan hukum. Dengan adanya kontrak yang jelas, kedua belah pihak dapat menjalankan kewajibannya secara konsisten dan memahami hak-hak masing-masing. Selanjutnya terkait penyelesaian sengketa, proses mediasi yang dilakukan dalam kasus ini membuktikan bahwa penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui jalur non-litigasi adalah langkah yang efektif dan efisien. Mediasi memberikan ruang bagi kedua belah pihak untuk berdialog, mencari solusi yang saling menguntungkan, dan menyelesaikan konflik secara damai. Keberhasilan mediasi ini tidak hanya menyelesaikan sengketa tetapi juga membuka peluang untuk memperbaiki hubungan kerja di masa depan. Mediasi juga diakui lebih hemat

waktu dan biaya dibandingkan dengan litigasi tradisional, sehingga relevan untuk diterapkan dalam sengketa serupa di masa mendatang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andini, R. 2023. *Dampak COVID-19 terhadap Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan, Vol. 6 No.1.
- Biro Pusat Statistik. 2024. *Laporan Ketenagakerjaan Triwulan I 2024*, BPS, Jakarta.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2021. *Laporan Tahunan Ketenagakerjaan 2021*, Kemenaker, Jakarta.
- Kusni, L. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muhammad Zainuddin. 2019. *Pemahaman Metode Penelitian Hukum (Pengertian, Paradigma, dan Susunan Pembentukan)*. Yogyakarta, Istana Agency.
- Prasetyo, B. 2023. *Kondisi Pekerja di Sektor Konstruksi Pasca Pandemi*, Jurnal Ketenagakerjaan dan Sosial, Vol. 7 No.1.
- Suyanto, B. 2021. *Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan. Alternatif Mediasi dan Arbitrasi*, Penerbit Universitas, Jakarta.
- Zulfi Diane Zaini. 2012. *Mediasi Perbankan Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perbankan di Indonesia*, Journal Keadilan Progresif, Vol. 3 No.1.