

**KAJIAN YURIDIS PASAL 93 AYAT (2) HURUF f UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DIKAITKAN DENGAN KEWENANGAN ABSOLUT PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**SEFI AYU KURNIA WATI, Dr. Abdul Rachmad Budiono SH.,MH, Ratih
Dheviana Puru Hitaningtyas SH.,LLM**

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

E-mail: sefiiaiu@rocketmail.com

Abstraksi

Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan mengandung elemen-elemen tertentu yang berkaitan dengan sanksi pidana pada pasal 186 Undang-undang Ketenagakerjaan. Kekaburan pada pasal 93 ayat (2) huruf f tersebut berkaitan dengan harus atau tidak harus diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial jika atas elemen-elemen pada pasal 93 ayat (2) huruf f tersebut diperselisihkan antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Penelitian dilakukan dengan metode hukum normatif dengan menggunakan pendekatan kasus dan pendekatan perundang-undangan. Dalam keseluruhan elemen dalam pasal 93 ayat (2) huruf f ini terpenuhi, maka pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja atau buruh. Apabila dalam hal terpenuhi elemen tersebut tidak membayar upah pekerja atau buruh, maka pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana pada pasal 186 Undang-undang Ketenagakerjaan. Adanya perselisihan dalam hubungan kerja harus diputus terlebih dahulu oleh Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan kewenangan absolut yang dimiliki oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Setelah adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang menyatakan pengusaha bersalah, maka pemberian sanksi pidana kepada pengusaha dapat dilakukan di Pengadilan Negeri sesuai dengan kewenangan absolut Pengadilan Negeri.

Kata kunci : Upah, Kewenangan Absolut, Pengadilan Hubungan Industrial

Astraction

Article 93 paragraph (2) f of the Employment Act contains certain elements relating to criminal sanctions in article 186 of the Employment Act . Haziness in Article 93 paragraph (2) f is related to the need or do not need to be disconnected by the Industrial Relations Court if the above elements in Article 93 paragraph (2) f is disputed between employers and workers or laborers . The research was conducted by using the approach of normative law and case law approach . In all the elements in Article 93 paragraph (2) f is met , then the employer shall pay wages to workers or laborers . If these elements are met in terms of failing to pay

workers or laborers , the employer may be subject to criminal sanctions in article 186 of the Labor Law . Divisions within the employment relationship should be terminated prior to the Industrial Relations Court in accordance with the absolute authority possessed by the Industrial Relations Court . After the verdict of the Court of Industrial Relations stating businessman guilty , then the provision of criminal sanctions for employers can be done in the District Court in accordance with the absolute authority of the District Court .

Keywords : Wages , Absolute Authority , the Court of Industrial Relations

A. PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu sumber hukum formal dalam perburuhan. Dalam pasal 1 angka 15 ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ketiga unsur ini bersifat kumulatif, artinya apabila ada salah satu unsur yang tidak terpenuhi menyebabkan tidak adanya hubungan kerja. Sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/ atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh dan pemerintah inilah yang disebut sebagai hubungan industrial.¹ Tiga unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi lainnya. Hubungan hukum yang dilekatkan tiga unsur ini merupakan hubungan kerja. Tiga unsur ini adalah upah, perintah dan pekerjaan.

Tidak selamanya pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan yang selalu harmonis. Kadang antara pengusaha dan pekerja mempunyai perselisihan. Hal ini karena manusia merupakan manusia yang selalu berinteraksi yang menimbulkan persamaan dan perbedaan. Hal perbedaan ini yang mengakibatkan adanya perselisihan. Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai jenis-jenis perselisihan Hubungan Industrial, yaitu (1) perselisihan hak, (2) perselisihan kepentingan, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja, (4) perselisihan antar serikat pekerja

¹ Maimun, **Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar Cetakan I**, Jakarta, Pradnya Paramita, 2004, hlm. 101.

dalam satu perusahaan.² Pada pasal 136 ayat 2 Undang-undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan Industrial untuk mufakat tidak tercapai maka pengusaha dan buruh atau serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.

Dalam penyelesaian perselisihan tersebut terdapat ada sejumlah lembaga penyelesaian hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu (1) lembaga perundingan bipatrid, (2) lembaga konsiliasi, (3) lembaga arbitrase, (4) lembaga mediasi, dan lembaga peradilan hubungan industrial³. Jika perselisihan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat terselesaikan, maka dilanjutkan dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Pada pasal 56 Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan dan memutus:

1. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. di tingkat pertama perselisihan pemutusan hubungan kerja
3. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
4. di tingkat pertama dan terakhir perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan.

Rumusan ini menunjukkan bahwa semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat Pengadilan Hubungan Industrial. Perselisihan yang sering terjadi sekarang ini dalam perburuhan mengenai upah. Salah satu unsur dalam perburuhan yang berhubungan dengan upah adalah mengenai asas “*no work no pay*”. Sesuai dengan rumusan pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan.” Ini bermakna bahwa upah tidak dibayarkan kepada pekerja atau buruh apabila buruh tidak melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang dimaksud dalam hal ini adalah pekerjaan yang telah disepakati oleh pengusaha dan pekerja dalam perjanjian kerja. Dalam Undang-

² Abdul Rachmad Budiono, **Hukum Perburuhan**, Jakarta, 2009, Indeks, hlm. 78

³ **Ibid.**, hlm. 221-222

undang ketenagakerjaan memberikan pengecualian terhadap pasal 93 ayat 1 yang tercantum pada pasal 93 ayat (2) mengenai kewajiban pengusaha tetap membayar upah kepada pekerja atau buruh. Dari pasal tersebut dapat dirumuskan bahwa “Ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 93 ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib untuk membayar upah apabila pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan pekerja atau buruh, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”.

Dari pasal 93 ayat (2) huruf f ini mempunyai elemen: (a) pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan, (b) pekerjaan tersebut telah diperjanjikan dengan pengusaha, (c) pengusaha tidak mempekerjakan pekerja atau buruh tersebut, (d) tidak dipekerjakannya pekerja atau buruh oleh pengusaha karena kesalahan sendiri atau karena halangan yang dapat dihindari oleh pengusaha. Apabila dalam keseluruhan elemen dalam pasal 93 ayat (2) huruf f ini terpenuhi, maka pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja atau buruh. Apabila dalam hal terpenuhi elemen tersebut tidak membayar upah pekerja atau buruh, maka pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana pada pasal 186 Undang-undang Ketenagakerjaan, dimana pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana paling sedikit satu tahun dan paling lama 4 tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- dan paling banyak Rp.400.000.000,-.

Kekaburan pada pasal 93 ayat (2) huruf f tersebut berkaitan dengan harus atau tidak harus diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial jika atas elemen-elemen pada pasal 93 ayat (2) huruf f tersebut diperselisihkan antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Contohnya, Pengusaha PD Karunia melakukan mutasi atau penugasan ke luar kota dengan tujuan kota-kota yang berada diluar Kota Sidoarjo. Mutasi yang dilakukan kepada 21 orang tenaga kerjanya. Dari 21 orang tenaga kerja yang mendapatkan mutasi yang melakukan hanya 1 orang dan sisa 20 orang tenaga kerja yang menolak mutasi. Pekerja yang menolak mutasi tidak bersedia bekerja ke luar kota/ luar jawa, tetapi mereka tetap masuk kerja dan hanya di luar area PD Karunia dengan alasan mutasi yang dilakukan pengusaha tidak sah dan mutasi yang di atur di dalam Peraturan Perusahaan adalah Mutasi yang ada dalam perusahaan. PD Karunia tidak membayar upah 20 orang tenaga

kerja tersebut sejak bulan Januari. Pengusaha telah melakukan pemanggilan sebanyak 2 kali, namun para pekerja tetap tidak mau menempati posisi yang baru sehingga dikualifikasikan mengundurkan diri. Salah satu dalam petitum dalam gugatan tersebut adalah “ menyatakan mutasi yang dilakukan oleh Penggugat terhadap para penggugat sah dan sesuai dengan aturan dalam Peraturan Perusahaan PD Karunia”.⁴Berlakunya pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-undang ketenagakerjaan tersebut telah didukung oleh sanksi pidana pada pasal 186 Undang-undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian penelitian yang akan dilakukan bukan berdasarkan pada putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial, melainkan di fokuskan pada kekaburan yang ada pada pasal 93 ayat 2 huruf (f) tersebut.

B. Rumusan Masalah

Apakah elemen-elemen pada pasal 93 ayat 2 huruf (f) Undang-undang Ketenagakerjaan harus diputus terlebih dahulu sesuai kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial pada pasal 56 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika elemen-elemen tersebut diperselisihkan antara pengusaha dan pekerja atau buruh?

C. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif karena penelitian dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan yang terkait dengan kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian normatif ini mempunyai tujuan untuk menganalisis dan menentukan harus atau tidak harusnya elemen-elemen pada pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-undang Ketenagakerjaan diputus sesuai kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial pada pasal 56 Undang-

⁴ Petitum angka 2 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 52/G/2014/PHI.SBY., tanggal 28 Agustus 2014, hlm.58

undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika elemen-elemen tersebut diperselisihkan antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Penelitian hukum normatif berawal dari ketidakjelasan norma baik karena kekosongan norma, kekaburan norma maupun pertentangan norma. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan peraturan perundang-undangan yaitu pendekatan yang dilakukan dengan melihat dan menganalisisnya berdasarkan ketentuan yang termuat di dalam peraturan perundang-undangan yakni antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan yang terkait dengan kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial yang lainnya. Pendekatan kasus (*case approach*) dimaksudkan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang masalah keadaan dan posisi suatu peristiwa yang sedang berlangsung saat ini, serta interaksi sosial tertentu yang bersifat apa adanya.

Upah merupakan salah satu unsur terpenting dalam salah satu hubungan kerja, karena dalam melaksanakan pekerjaan ada beberapa makna yang dapat diperoleh pekerja atau buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarga tas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Memberi upah pada buruh atau pekerja adalah pemberi kerja atau pengusaha.

Hal dalam pemberian upah, besarnya dapat didasarkan pada perjanjian kerja, selama ketentuan upah yang dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika dalam perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan upah yang ada dalam peraturan perundang-undangan maka yang berlaku peraturan di perundang-undangan. Dalam praktiknya upah sering menimbulkan perselisihan hubungan industrial yang seringkali dalam

penyelesaiannya memerlukan Peradilan Hubungan Industrial. Apabila pengusaha dalam kurun waktu tiga bulan tidak membayar upah secara tepat, dan hal itu terbukti dalam persidangan, seharusnya lembaga penyelesaian hubungan industrial mengabulkan gugatan dari penggugat untuk diputuskan hubungan kerjanya. Hal tersebut dikarenakan setelah lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pengaturan pemutusan hubungan kerja tidak lagi tunduk pada Hukum Administrasi Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang 12 Tahun 1964 tetapi tunduk pada Hukum Perdata. Artinya baik buruh maupun pengusaha mempunyai hak untuk menggugat pada pengadilan atau lembaga penyelesaian hubungan industrial untuk mengakhiri hubungan kerja. ini merupakan hak pekerja yang harus diperhatikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Pemberian upah kepada pekerja yang berhalangan hadir merupakan penyimpangan dari asas pengupahan yaitu *“no work no pay”* (asas yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar jika tidak bekerja). Asas ini secara implisit ditegaskan dalam pasal 93 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “ upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan”. Tetapi asas ini dapat disampingkan bahwa yang artinya bahwa undang-undang membebaskan kewajiban terhadap pengusaha untuk membayarkan upah walaupun buruh atau pekerja tidak melakukan pekerjaan yang secara tegas diatur dalam Pasal 93 ayat (2). Dalam pasal tersebut menyatakan bahwa “ ketentuan sebagaimana yang ada dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar kepada pekerja atau buruh apabila.....”. Pada pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu pasal yang mengatur mengenai kewajiban bagi pengusaha untuk tetap membayarkan upah kepada pekerja yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan pekerja atau buruh, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

Pasal 93 ayat 2 huruf (f) ini memuat elemen-elemen yang terdiri : (a) pekerja atau buruh yang bersedia melakukan pekerjaan, (b) pekerjaan tersebut telah diperjanjikan dengan pengusaha, (c) pengusaha tidak mempekerjakan pekerja atau buruh tersebut, (d) tidak dipekerjakannya pekerja atau buruh oleh

pengusaha karena kesalahan sendiri atau karena halangan yang dapat dihindari oleh pengusaha. Dalam hal elemen-elemen yang ada tersebut dapat mengakibatkan adanya perselisihan antara pengusaha dan buruh. Oleh karena itu, pemenuhan elemen-elemen tersebut sangat diperlukan. Adanya perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja atau buruh apabila tidak diselesaikan sesuai prosedur maka dapat mengakibatkan adanya sanksi pidana. Seperti masalah dalam pasal 93 ayat 2 huruf (f) pemenuhan elemen-elemen dalam pasal tersebut terpenuhi atau tidak karena apabila dalam elemen-elemen tersebut dapat terpenuhi, maka pengusaha yang tidak membyer upah pekerja tau buruh dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan pasal 186 Undang-undang Ketenagakerjaan, dimana pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana paling sedikit satu tahun dan paling lama 4 tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,-.

Dalam undang-undang ini diatur susunan, kekuasaan, dan kedudukan hakim serta tata kerja administrasi pada Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi. Pengadilan khusus pada lingkungan Peradilan Umum antara lain Pengadilan Anak, Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Niaga, Pengadilan Perikanan dan Pengadilan Hak Asasi Manusia, Pengadilan Hubungan Industrial.dalam sistem peradilan di Indonesia terdapat 4 lingkungan peradilan yang masing-masing mempunyai lembaga peradilan tingkat Kasasi, semua berpuncak pada mahkamah Agung (MA). Tugas dan kewenangan badan peradilan dibidang perdata adalah menerima, memeriksa, dan mengadili serta menyelesaikan sengketa diantara para pihak yang berperkara. Hal ini yang menjadi tugas pokok peradilan.

Perkara gugatan yang ada suatu sengketa dalam konflik yang harus diselesaikan dan diputus oleh pengadilan. Dalam suatu gugatan ada seorang atau lebih dari “merasa” bahwa haknya atau mereka telah dilangga, akan tetapi orang yang “dirasa” melanggar haknya atau hak mereka itu, tidak mau secara sukarela melakukan sesuatu yang diminta itu. Untuk penentuan siapa yang benar dan berhak, diperlukan adanya suatu putusan hakim. Hakim disini benar-benar berfungsi sebagai hakim yang mengadili daan memutus siapa diantara pihak-pihak tersebut yang benar dan tidak benar. Perkara perdata meliputi baik perkara yang

mengandung sengketa maupun yang tidak mengandung sengketa. Setiap pengadilan mempunyai wewenang dan kompetensi masing-masing. Kompetensi berkaitan dengan kewenangan untuk mengadili persoalan tersebut. Hukum acara perdata mengenal dua macam kewenangan, yaitu:⁵

- a. Kompetensi absolut atau wewenang mutlak, dan
- b. Kompetensi relatif atau wewenang relatif

Kompetensi absolut atau wewenang mutlak adalah menyangkut kekuasaan antar badan-badan peradilan, dilihat dari macamnya pengadilan, menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili, dalam bahasa Belanda disebut *attributie van rechtsmachts*. Kompetensi relatif atau wewenang relatif, merupakan kewenangan yang dimiliki oleh pengadilan untuk mengatur pembagian kekuasaan mengadili antar pengadilan yang serupa, tergantung dari tempat tinggal tergugat. Hal ini diterapkan asas *Actor Sequitur Forum Rei* artinya yang berwenang adalah pengadilan negeri tempat tinggal tergugat

Pengadilan Negeri selaku salah satu kekuasaan kehakiman dilingkungan Peradilan Umum berkaitan dengan wewenang/kewenangan yang sesuai dengan konteks penelitian ini, maka batasan wewenang yang dimaksud adalah kewenangan pengadilan negeri dalam menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial. Pengadilan Negeri selaku salah satu kekuasaan kehakiman dilingkungan Peradilan Umum mempunyai kewenangan sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum, dalam Pasal 52 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan: Pengadilan dapat memberikan keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang hukum kepada instansi pemerintah di daerahnya, apabila diminta dan selain bertugas dan kewenangan tersebut dalam Pasal 50 dan Pasal 51, Pengadilan dapat diserahi tugas dan kewenangan lain atau berdasar Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dan berada pada setiap Kabupaten Kota (Pengadilan Negeri) sampai dengan tahun 2008. Pengadilan Hubungan Industrial baru terbentuk di 33 ibu kota Provinsi. Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah

⁵ Retnowulan Susantio, **Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek**, Bandung, CV Mandar Maju, 1997, hlm.11

Ketua Pengadilan Negeri setempat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 17 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Batasan pengertian perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pengadilan Hubungan Industrial berwenang menangani ke empat jenis perselisihan yaitu:⁶

a. Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan kepentingan yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya persesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak

d. Perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Berdasarkan pada ketentuan pasal 57 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hukum acara yang berlaku

⁶ Adrian Sutedi, *op.cit.*, hlm 108

pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara yang berlaku pada pengadilan di lingkungan Peradilan Umum.⁷ Ketentuan ini berarti bahwa berlaku *Lex specialis derogat legi generalis* dengan pengertian bahwa segala sesuatu yang telah diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat mengesampingkan ketentuan umum yang berlaku dalam hukum acara perdatan Undang-Undang. Seluruh peraturan yang ada dalam hukum acara perdata berlaku dalam hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial. hanya beberapa saja yang diatur dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara lain tenggang waktu penyelesaian perselisihan yang dibatasi, adanya biaya yang gratis, adanya hakim Ad Hoc.

Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengadili suatu perselisihan berbeda-beda. Hal ini terlihat pada pasal 56 Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :⁸

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pada tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan tingkat pertama untuk jenis perselisihan hak, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 93 ayat (2) huruf f ini mempunyai elemen: (a) pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan, (b) pekerjaan tersebut telah diperjanjikan dengan pengusaha, (c) pengusaha tidak mempekerjakan pekerja atau buruh tersebut, (d) tidak dipekerjakannya pekerja atau buruh oleh pengusaha karena kesalahan sendiri atau karena halangan yang dapat dihindari oleh pengusaha. Apabila dalam keseluruhan elemen dalam pasal 93 ayat (2) huruf f ini terpenuhi, maka pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja atau buruh.

⁷ Pujiyono, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011, hlm.94

⁸ Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm 135

Apabila dalam hal terpenuhi elemen tersebut tidak membayar upah pekerja atau buruh, maka pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana pada pasal 186 Undang-undang Ketenagakerjaan, dimana pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana paling sedikit satu tahun dan paling lama 4 tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- dan paling banyak Rp.400.000.000,-.

Oleh karena upah merupakan termasuk hak pekerja, maka perselisihan antara pengusaha dengan pekerja mengenai upah termasuk perselisihan hak. Perselisihan hak termasuk jenis perselisihan hubungan industrial. Mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat menurut Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 17 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Batasan pengertian perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Nomor 2 Tahun 2004, adalah perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang-undang No. 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Demikian dapat disimpulkan bahwa dalam perkara perselisihan hak yang terjadi dalam lingkungan hubungan industrial harus melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004. Perkara perselisihan hak yang berwenang secara absolut untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan adalah pengadilan Hubungan Industrial yang adanya pada Pengadilan Negeri. Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial harus terlebih dahulu memutus perkara perselisihan setelah adanya putusan dari pengadilan Hubungan industrial. pengadilan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus yang dibuat di lingkungan pengadilan umum yang khusus menangani perselisihan yang ada dalam hubungan industrial.

Putusan pengadilan yang menyatakan sah atau tidaknya mutasi yang dilakukan oleh Pengusaha merupakan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial yang mempunyai kewenangan absolut dalam hal perselisihan hak yang terjadi dalam Hubungan Industrial. Apabila terjadi masalah yang terjadi seperti kasus diatas maka Pengadilan Hubungan Industrial harus memutus terlebih dahulu perselisihan hak yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Setelah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang menyebutkan tindakan mutasi yang dilakukan pengusaha sah, maka pengusaha tidak dapat dipidanakan karena tidak membayarkan upah pekerja. Tetapi, apabila mutasi yang dilakukan oleh pengusaha tidak sah maka pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana. Sanksi pidana yang dapat dikenakan pengusaha harus melalui Pengadilan Negeri bukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, karena pengadilan hubungan industrial hanya berwenang memutus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Pengadilan Negeri yang mempunyai wewenang dan tugas dalam menyelesaikan perkara perdata dan pidana. Hal ini yang menjadi dasar seorang pengusaha yang tidak membayarkan upah pekerja dapat dikenakan sanksi pidana menurut pasal 186 yang dilakukan melalui Pengadilan Negeri setelah adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Pasal 93 ayat 2 huruf (f) mengandung elemen (a) pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan, (b) pekerjaan tersebut telah diperjanjikan dengan pengusaha, (c) pengusaha tidak mempekerjakan pekerja atau buruh tersebut, (d) tidak dipekerjakannya pekerja atau buruh oleh pengusaha karena kesalahan sendiri atau karena halangan yang dapat dihindari oleh pengusaha. Apabila dalam keseluruhan elemen dalam pasal 93 ayat (2) huruf f ini terpenuhi, maka pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja atau buruh. Apabila dalam hal terpenuhi elemen tersebut tidak membayar upah pekerja atau buruh, maka pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana pada pasal 186 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Adanya perselisihan dalam hubungan kerja harus diputus terlebih dahulu oleh Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan kewenangan absolut yang dimiliki oleh Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila elemen-elemen yang ada pada pasal 93 ayat 2 huruf (f) dinyatakan sah maka pengusaha dikenakan sanksi pidana karena tidak membayar upah, namun apabila dinyatakan tidak sah oleh Pengadilan Hubungan Industrial maka tidak dapat dikenakan sanksi pidana. Setelah adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang menyebutkan elemen yang diperselisihkan tidak sah, maka pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana melalui Pengadilan Negeri sesuai dengan kewenangan Pengadilan Negeri dalam menyelesaikan dan memutus perkara pidana dan perkara perdata di wilayahnya. Pengadilan Negeri dalam pemberian sanksi pidana terhadap pengusaha dengan menggunakan hukum acara pidana yang berlaku di pengadilan negeri. Hal pemberian sanksi pidana tidak dapat dilakukan oleh Pengadilan hubungan Industrial karena pengadilan Hubungan Industrial hanya mempunyai wewenang untuk memutus dan menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

2. Saran

Maka upaya yang dilakukan terhadap pasal 93 ayat 2 huruf (f) Undang-undang Ketenagakerjaan yang diperselisihkan adalah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial harus memberikan putusan yang sebenar-benarnya dan sesuai dengan fakta hukum yang ada karena apabila Majelis Hakim salah dalam memutus perkara dapat berakibat yang sangat fatal terhadap pengusaha. Sebaiknya hakim lebih cermat dan teliti agar putusan dapat sesuai dengan kepastian hukum bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdul Khakim, 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial*, PT Citra Aditya Bakti

Abdul Rachmad Budiono, 2009, **Hukum Perburuhan**, Jakarta, Indeks

Adrian Sutedi, 2009, **Hukum Perburuahan**, Jakarta, PT Sinar Grafika

Pujiyo, 2011, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**, Jakarta: Sinar Grafika

Retnowulan Susantio, 1997, **Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek**, Bandung: CV Mandar Maju

Perundang-undangan

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan**

Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang **Penyelesaian Perselisihan**

Hubungan Industrial

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Departemen

Pendidikan Nasional Balai Pustaka, Jakarta, 2005