

PERSELISIHAN HAK ATAS UPAH PEKERJA TERKAIT UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK)

Oleh :

I Nyoman Jaya Kesuma, S.H.
Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial Denpasar

Abstract

Salary are basic rights for workers. For the sake welfare of workers, be established regulations by government related to minimum salary of workers every year has changed adjust the economy in Indonesia. Violations of right against minimum salary of worker can happen so The problem related to protection of workers 'rights related to Minimum Salary in District / City and legal action for workers related rights disputes to workers' salary below the minimum salary in District / City. In the discussion on the right to worker salary related to minimum salary workers protected by law by the act and the implementing regulations and legal action that can be taken by workers in case of rights violations salary may take legal action out of court until the legal action through the courts for the rights of workers.

Keywords: *Salary, rights, legal action, protection, workers.*

Abstrak

Upah merupakan hak normatif bagi pekerja. Demi kesejahteraan pekerja, maka dibentuklah peraturan oleh pemerintah terkait upah minimum pekerja yang setiap tahunnya selalu dirubah menyesuaikan perekonomian di Indonesia. Terjadinya pelanggaran hak terhadap upah minimum pekerja dapat terjadi sehingga yang menjadi permasalahan di sini terkait dengan perlindungan hak pekerja atas upah terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) serta upaya hukum bagi pekerja terhadap perselisihan hak terhadap upah pekerja dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Pada pembahasannya hak perkerja atas upah terkait upah minimum pekerja mendapat perlindungan hukum dengan adanya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya serta upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja dalam hal terjadi pelanggaran hak atas upah tersebut dapat menempuh upaya hukum di luar pengadilan hingga pada upaya hukum melalui pengadilan untuk memperjuangkan hak pekerja tersebut.

Kata kunci : Upah, hak, upaya hukum, perlindungan, pekerja.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Manusia bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya terutama dalam memenuhi kebutuhan primernya yang terdiri sandang, pangan, papan. Tujuan manusia bekerja adalah agar mendapatkan

upah sehingga upah tersebut yang digunakan untuk mendapatkan kebutuhan primernya maupun kebutuhan lain diluar kebutuhan primer yang berkenaan dengan keinginan manusia seperti kebutuhan memiliki kendaraan, dan sebagainya. Upah ini sangat penting keberadaannya

karena upah yang didapat manusia setelah melakukan pekerjaan inilah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan manusia. Manusia bekerja menyangkut status sebagai bekerja dengan cara bekerja dengan si pemberi kerja yang disebut sebagai majikan atau pengusaha.

Pekerja dalam kegiatannya memiliki hak dan kewajiban dimana kewajiban pekerja adalah bekerja sesuai dengan aturan baik aturan hukum serta aturan kerja, sedangkan hak pekerja adalah menerima upah atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Jadi antara hak dan kewajiban itu harus berjalan secara seimbang, sehingga tidak dibenarkan jika pekerja hanya menuntut hak sedangkan kewajibannya tidak dilaksanakan, begitu pula sebaliknya tak dibenarkan apabila pekerja telah melaksanakan kewajibannya namun tidak mendapatkan haknya.

Roda penggerak dari perusahaan adalah pekerja sehingga pekerja sangat berperan penting dalam meningkatkan dan memajukan perusahaan. Mengingat pekerja sangat berkontribusi terhadap perusahaan, maka kesejahteraan pekerja dipandang perlu untuk ditingkatkan terutama kesejahteraan pekerja terhadap upah. Terkait pula dengan perubahan perekonomian terkait harga barang-barang yang menjadi kebutuhan manusia yang

semakin meningkat, maka pemerintah membentuk Peraturan yang setiap tahunnya selalu terjadi perubahan terkait penetapan upah minimum di tiap Kabupaten/Kota demi menjamin kesejahteraan seluruh pekerja yang ada di Indonesia.

Peraturan ini dalam pelaksanaannya kadang ditemui permasalahan-permasalahan seperti pengusaha membayar upah dibawah dari upah minimum yang ditetapkan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja yang bekerja di perusahaannya. Pada dasarnya pengusaha mempekerjakan pekerja berarti semestinya pengusaha harus mampu memberi upah sesuai dengan peraturan yang ada. Oleh karena itu perlu adanya sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang melanggar upah minimum tersebut. Atas permasalahan yang terjadi tersebut yakni terkait pelanggaran hak atas upah, maka ada upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja mulai dari upaya *non litigasi* hingga upaya *litigasi*.

Berdasarkan hal tersebut, maka “Perselisihan Hak Atas Upah Pekerja Terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)” menarik untuk dikaji terkait dengan perlindungan hak pekerja atas upah terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) serta upaya

hukum bagi pekerja terhadap perselisihan hak terhadap terkait upah pekerja dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

B. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Hak Pekerja atas Upah Terkait Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK)

Upah merupakan hak pekerja. Berbicara tentang hak pekerja atas upah, Menurut K Bartens, “hak merupakan klaim yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat.”¹ Santjipto Raharjo mengemukakan ciri-ciri yang melekat pada hak menurut hukum adalah sebagai berikut :

1. Hak itu dilekatkan kepada seseorang yang disebut pemilik atau subyek dari hak. Ia juga disebut orang yang memiliki titel atas barang yang menjadi sasaran hak.
2. Hak itu tertuju kepada orang lain dalam pengertian menjadi pemegang kewajiban. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelasi.
3. Hak yang ada pada seseorang mewajibkan pihak lain untuk

melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan. Hal ini dapat disebut isi dari hak

4. Seseorang yang berkewajiban melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu perbuatan disebut objek dari hak
5. Setiap hak menurut hukum mempunyai titel, yaitu suatu peristiwa hukum tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada pemiliknya.²

Upah merupakan hak yang melekat pada diri pekerja yang mewajibkan pengusaha atau majikan untuk melakukan suatu perbuatan yakni memberikan upah kepada pekerja tersebut. Hak untuk menerima upah tersebut melekat pada diri pekerja karena hubungan hukum yang didasari antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan hukum yang didalamnya terdapat kewajiban pekerja untuk bekerja sebelum menerima upah dari pengusaha.

Upah merupakan penghasilan atau pendapatan yang diberikan oleh pengusaha atau majikan terhadap pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya dalam bekerja. Hak untuk menerima upah dimulai pada saat hubungan kerja timbul antara pekerja dengan pengusaha.

¹Muhamad Erwin, 2013, *Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 239.

²Suratman, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Permata Puri Media, Jakarta, h. 28.

Upah sebagai hak normatif pekerja diatur dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa “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-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Upah tersebut sebagaimana dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dibagi menjadi beberapa komponen upah yang terdiri atas :

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Komponen upah tersebut merupakan upah yang diterima pekerja. Pada pembuatan peraturan Gubernur terkait upah minimum pekerja, pada dasarnya komponen upah yang digunakan terdiri dari upah tanpa tunjangan maupun upah pokok dan tunjangan tetap. Adapun salah satu Peraturan Gubernur misalnya Peraturan Gubernur Bali Nomor 1 Tahun

2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota, pada ketentuan Pasal 1 ayat (4), “Upah Minimum adalah upah bulanan yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.” Berdasarkan ketentuan tersebut, yang menjadi komponen upah minimum merupakan upah bulanan yang diterima pekerja yang terdiri dari upah tanpa tunjangan atau yang disebut sebagai upah pokok maupun upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Pemerintah berkepentingan untuk menetapkan kebijakan pengupahaan di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh keluarganya, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan daya beli masyarakat, di lain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta mampu menahan laju inflasi.³

Khusus mengenai upah minimum pekerja, dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memerhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi: a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi

³Aries Harianto, 2016, Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, h. 146.

atau kabupaten/kota; b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.⁴

Upah yang diberikan kepada pekerja apabila upah yang diberikan lebih baik atau lebih besar nominalnya dari yang ditetapkan dalam peraturan hukum terkait upah minimum pekerja justru ini sangat baik karena pengusaha benar-benar memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, namun permasalahan yang terjadi adalah adanya pengusaha atau majikan yang memberikan upah kepada pekerja dibawah upah minimum sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan hukum.

Pada dasarnya pengusaha berani mempekerjakan pekerja seharusnya siap untuk memberikan upah kepada pekerja sesuai atau lebih baik dari peraturan hukum yang berlaku demi kesejahteraan pekerja. Atas terjadinya pelanggaran hak terhadap upah minimum pekerja, maka perlu adanya perlindungan hukum terhadap pekerja.

Perlindungan hukum dikaitkan dengan munculnya atau keberadaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan disertai peraturan pelaksanaannya terutama peraturan gubernur yang mengatur upah minimum pekerja merupakan sebuah bentuk upaya

preventif agar pengusaha atau majikan tidak melakukan pelanggaran hak terhadap upah minimum pekerja yang bekerja di perusahaannya.

Tujuan dibentuknya peraturan hukum ini disamping untuk mengatur hubungan hukum yang terjadi antara para pihak, juga untuk memberi rasa takut agar tidak terjadi pelanggaran atau mencegah terjadinya pelanggaran, dan ketika terjadi pelanggaran hak terhadap upah minimum pekerja maka upaya represif dari hukum ini memegang peran penting yakni dengan cara pelaksanaan sanksi atau penjatuhan pidana terhadap pengusaha yang pelanggaran hak terkait upah minimum pekerja tersebut.

Berkaitan dengan pengaturan upah minimum, pemerintah dalam menyusun peraturan tersebut berdasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89." Konsekuensinya apabila ada pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut, maka sebagaimana dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha tersebut dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun

⁴Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 143.

dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Makna kata “dan/atau” dalam ketentuan sanksi tersebut berarti bagi pengusaha yang melanggar ketentuan pasal 90 ayat (1) tersebut memiliki 2 (dua) makna yakni:

1. Pihak yang melanggar pasal tersebut dikenakan pidana penjara dan pidana denda;
2. Pihak yang melanggar pasal tersebut dikenakan pidana penjara atau pidana denda.

Pidana penjara bagi pengusaha yang melanggar ketentuan upah minimum tersebut menandakan bahwa perbuatan yang dilakukan oleh pengusaha adalah perbuatan kejahatan sebagaimana dalam Pasal 185 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perbuatan tersebut dikategorikan sebagai kejahatan karena perbuatan yang dilakukan oleh pengusaha dinilai sebagai perbuatan yang menyalahgunakan keadaan dalam pemberian upah pada keadaan dimana banyaknya pengangguran yang terjadi, pengusaha memanfaatkan keadaan ini dengan mempekerjakan pekerja dengan membayar upah dibawah minimum.

Tujuan dikenakan pidana penjara terhadap pengusaha agar pengusaha tidak sewenang-wenang memanfaatkan

keadaan dalam memberikan upah pekerja. Oleh karena itu bagi pengusaha yang tidak memanfaatkan keadaan dan benar-benar tidak mampu dalam membayar upah sesuai dengan minimum standar yang ditetapkan, maka sebaiknya pengusaha mengajukan penangguhan sebagaimana dalam ketentuan Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.” Penangguhan tersebut dapat diajukan kepada Gubernur melalui Dinas Tenaga Kerja setempat.

2. Upaya Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perselisihan Hak Terkait Upah Pekerja di Bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Pengusaha yang membayar upah di bawah UMK sebagaimana peraturan perundang-undangan maka pengusaha dapat dikenakan sanksi berupa pidana penjara dan/atau denda. Berdasarkan pada Pasal 189 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh. Oleh karena itu, pekerja masih memiliki upaya hukum untuk

memperjuangkan haknya terutama untuk memperjuangkan hak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan upah minimum pekerja.

Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja untuk mendapat hak akibat timbul perselisihan hubungan industrial didasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, “Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”

Berdasarkan pengertian tentang perselisihan hak dikaitkan dengan hak pekerja untuk mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum pekerja, pada dasarnya perselisihan hak ini terjadi karena hak pekerja untuk mendapat upah sesuai dengan standar tidak dipenuhi akibat adanya perbedaan pelaksanaan pemberian upah yang bertentangan baik yang bertentangan dengan undang-undang maupun perjanjian kerja. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja untuk memperjuangkan haknya tersebut adalah

dengan menggunakan upaya penyelesaian perselisihan yang dimulai dengan penyelesaian perselisihan secara kekeluargaan atau di luar Pengadilan (*non litigasi*), hingga upaya penyelesaian melalui Pengadilan.

Upaya penyelesaian di luar Pengadilan (*non litigasi*) yang dapat ditempuh pekerja terkait adanya perselisihan hak untuk mendapat upah yang layak sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 hanya dapat melalui upaya bipartit dan mediasi.

a. Upaya Hukum Bipartit

Upaya bipartit ditempuh pekerja sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengartikan bahwa “Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.” Perundingan secara bipartit merupakan tahap awal yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial, terutama perselisihan hak terkait hak pekerja untuk mendapatkan upah sesuai dengan standar upah minimum pekerja yang telah ditetapkan dalam Perundang-Undangan.

Penyelesaian bipartit merupakan penyelesaian secara kekeluargaan dengan cara negosiasi atau perundingan secara musyawarah antara para pihak yang terjadi sengketa atau perselisihan hubungan industrial terutama dalam terjadinya perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha untuk menemukan jalan tengah yakni *win-win solution* yang artinya solusi yang saling menguntungkan antara para pihak yang terjadi sengketa. Tenggang waktu dalam penyelesaian secara bipartit dilakukan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari tanpa adanya perpanjangan jangka waktu.

Pada penyelesaian secara bipartit, apabila perundingan mencapai kesepakatan, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, kesepakatan tersebut dipandang perlu untuk dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama yang dibuat para pihak agar menjadi mengikat dan berkekuatan hukum maka perjanjian tersebut wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial sehingga perjanjian tersebut memiliki kekuatan eksekutorial apabila salah satu pihak wanprestasi atau tidak melaksanakan isi perjanjian yang telah disepakati tersebut.

Perundingan bipartit dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian atau perundingan bipartit dianggap gagal maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, berhubung permasalahan yang terjadi antara para pihak adalah terkait perselisihan hak, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui upaya mediasi.

b. Upaya Hukum Mediasi

Secara etimologi, istilah mediasi berasal dari bahasa Latin, *mediare* yang berarti berada di tengah. Makna ini menunjuk pada peran yang ditampilkan

pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan menyelesaikan sengketa antara para pihak. Berada di tengah juga bermakna mediator harus berada pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa.⁵

Upaya mediasi berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial, dalam ketentuan Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa : “Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.”

Mediasi dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diupayakan agar para pihak yang bersengketa dapat menemukan jalan damai atau mendapatkan penyelesaian permasalahan yang sama-sama menguntungkan para pihak sehingga para pihak yang bersengketa tidak perlu melanjutkan sengketa melalui lembaga

peradilan khususnya Pengadilan Hubungan Industrial.

Pada perkara perselisihan hubungan industrial, pihak yang menjadi mediator yang berwenang dalam upaya mediasi yang dilakukan dikhususkan kepada pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri. Mediator dalam menjalankan perannya harus bersifat netral, sehingga kedudukan mediator adalah untuk membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan terhadap perselisihan yang terjadi.

Mediator sebagaimana dalam ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, wajib untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Ini berarti tenggang waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan dalam upaya mediasi adalah paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja. Upaya mediasi diharapkan dalam ketentuan tersebut agar tidak memakan waktu yang lama yakni melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja.

Perselisihan hak untuk mendapatkan upah sesuai upah minimum pekerja dalam

⁵Syahrizal Abbas, 2009, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, h. 2.

hal terjadi kesepakatan, dalam hal para pihak mencapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran sehingga para pihak tidak dapat mengingkari ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian bersama. Jika salah satu pihak mengingkari perjanjian bersama yang telah disepakati dan didaftarkan tersebut, maka pihak lain dalam perjanjian bersama yang merasa dirinya dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Pada upaya mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat melanjutkan perselisihan hak tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

c. Upaya Hukum Penyelesaian Melalui Pengadilan

Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial merupakan upaya yang dapat ditempuh oleh para pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan hak terkait hak pekerja atas upah sesuai upah minimum pekerja, setelah upaya bipartit

dan mediasi yang ditempuh dinyatakan gagal dalam menyelesaikan perselisihan diantara para pihak. Pengadilan Hubungan Industrial dalam ketentuan Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa : “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.” Perselisihan hubungan Industrial merupakan perselisihan perdata yang bersifat khusus antara para pihak, sehingga hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berkaitan dengan perselisihan hak yang terjadi terkait hak pekerja mendapatkan upah sesuai dengan standar minimum upah pekerja, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus pada di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, perselisihan hak masih dapat diajukan upaya hukum terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Pihak yang keberatan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait permasalahan perselisihan hak, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 110 dan Pasal 111 dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, “Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari

kerja terhitung sejak sidang pertama.” Penyelesaian perselisihan hak dalam proses kasasi sebagaimana dalam ketentuan Pasal 115 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, “penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.” Adanya batas atau tenggang waktu yang jelas diatur dalam Undang-Undang ini dimaksudkan agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dalam hal perselisihan hak terkait hak mendapatkan upah bagi pekerja sesuai upah minimum pekerja tersebut tidak menghabiskan waktu lama sehingga permasalahan yang terjadi antara para pihak cepat terselesaikan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan hak melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan pada tingkat kasasi melalui Mahkamah Agung Republik Indonesia, hal ini berbeda dengan penyelesaian perselisihan pada upaya *non litigasi*. Apabila pada upaya *non litigasi* menekankan prinsip perdamaian yakni para pihak yang bersengketa dapat menemukan solusi yang sama-sama menguntungkan terhadap

perselisihan yang terjadi, namun pada proses *litigasi* dilakukan untuk membuktikan pihak mana yang benar dan pihak mana yang salah, sehingga pada Putusan yang telah dikeluarkan yang bersifat final dan berkekuatan hukum tetap, pihak yang dikalahkan wajib untuk memenuhi isi dari Putusan tersebut secara sukarela.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Upah merupakan hak pekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya baik pemenuhan kebutuhan primer maupun sekunder. Demi kesejahteraan pekerja tersebut, maka pemerintah menjamin kesejahteraan pekerja dengan membentuk peraturan-peraturan terkait seperti peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya seperti peraturan tentang pengupahan dan peraturan mengenai upah minimum pekerja.

Upaya hukum dalam hal terjadi perselisihan terhadap hak terkait upah dapat ditempuh pekerja dimulai dari upaya hukum di luar pengadilan dengan cara menyelesaikan perselisihan secara kekeluargaan hingga proses penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

2. Saran

Perekonomian di Indonesia semakin lama selalu berubah-ubah, sehingga dengan adanya perubahan perekonomian ini dikhawatirkan akan mempengaruhi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu pemerintah diharapkan selalu memperhatikan kesejahteraan dari masyarakatnya salah satunya dengan cara menjamin hak pekerja dalam mendapatkan upahnya karena upah yang didapatkan ini yang digunakan oleh pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Abbas, Syahrizal, 2009, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta.
- Erwin, Muhamad. 2013, *Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Harianto, Aries, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan; Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta.
- Suratman, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Permata Puri Media, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

**PERATURAN PERUNDANG -
UNDANGAN :**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia No.39, 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747.

Peraturan Gubernur Bali Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/ Kota. Berita Daerah Provinsi Bali Tahun 2016 Nomor 1.