

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 disebutkan bahwa Negara menjamin keselamatan, kesejahteraan dan kemakmuran seluruh rakyat Indonesia. Berdasarkan bunyi Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (untuk selanjutnya disebut sebagai UUD 1945) yang berbunyi:

“ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Hal ini menunjukkan bahwa tiap warga negara Indonesia berhak untuk memiliki pekerjaan demi menghidupi kehidupannya. Pemenuhan kebutuhan ini berbanding lurus dengan kesejahteraan masyarakat. Masyarakat dapat dikatakan sejahtera apabila tiap-tiap masyarakat dapat memenuhi kebutuhannya secara layak dan pantas sesuai dengan standarisasi kemampuan masyarakat itu sendiri. Sejahtera berarti pemerataan. Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia harus bekerja¹. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan). Pasal 5 yaitu :

¹Zainal Asikin, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, hlm 1

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”.

Sedangkan Pasal 6 nya berisi :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pengusaha”.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia masuk dalam ruang lingkup Hukum Administrasi Negara, Hukum Perdata, dan Hukum Pidana. Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan perundang-undangan hukum ketenagakerjaan haruslah mendasar pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut.

Dalam hukum ketenagakerjaan, dikenal dengan adanya istilah hubungan kerja. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan :

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Subjek hukum dalam suatu hubungan kerja dapat diklasifikasikan sebagai :²

1. Buruh dan Majikan
2. Organisasi buruh
3. Organisasi Majikan
4. Pemerintah (penguasa)

²*Ibid*, Hlm 39

5. Pengawasan

Objek hukum dalam suatu hubungan kerja adalah pekerjaan yang berupa isi perintah dari pengusaha kepada pekerja/buruhnya sendiri. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Yang dimaksud perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 13 UU Ketenagakerjaan adalah :

“Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Syarat-syarat minimal dari suatu perjanjian kerja adalah memuat :³

1. Nama dan alamat pekerja/buruh
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis pekerjaan
4. Besarnya upah

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.

Dalam pemenuhan kebutuhan, seseorang yang bekerja atau menggeluti suatu pekerjaan harus mendapatkan upah (pemenuhan hak dan kewajiban) dari

³*Ibid*, hlm 65

pekerjaan yang telah ia lakukan. Berdasarkan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja terhadap pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan⁴. Upah sendiri dapat dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu upah tetap dan upah tidak tetap. Upah tetap sendiri merupakan pembayaran teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Upah tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan tidak dibayarkan bersamaan dengan upah pokok.⁵

Pemerintah memberikan perhatian yang penuh pada upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang disebutkan sebelumnya, maka Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi hak pekerja/buruh. Adapun bentuk kebijakan tersebut sesuai Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan adalah :⁶

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

⁴Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor : Ghalia Indonesia, hlm 86

⁵<http://bibinggo.wordpress.com/komponen-komponen-gaji>

⁶Hardijan Rusli, *Op.Cit.* hlm 90

4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan hal lain diluar pekerjaan
5. Upah dalam menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam pemberian upah, kini dikenal dengan istilah UMP (Upah Minimum Provinsi) yang dimana telah ditetapkannya sejumlah nominal tertentu sebagai standarisasi pemberian upah kepada pekerja oleh pengusaha. Ketentuan upah minimum diatur dalam Pasal 88-92 UU Ketenagakerjaan. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut :⁷

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi/kabupaten/kota.
2. Upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi/kabupaten/kota.

Upah minimum sebagaimana yang dimaksud diatas diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum sebagaimana yang disebut dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi/Bupati/Walikota. Baik swasta maupun PNS sekarang sudah diberlakukannya sistem UMP (Upah Minimum Provinsi) dalam

⁷Lalu Husni, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Rajagrafindo Persada, Hlm 148

segala aspek⁸. Yang dalam hal ini harus ditaati atau dipenuhi oleh para pengusaha. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditentukan. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar sebagaimana yang tercantum diatas, maka dapat dilakukan penangguhan⁹. Peraturan dan kebijakan pemerintah ini diberlakukan semata-mata untuk memberi peningkatan yang baik bagi kesejahteraan masyarakat Kota Padang.

Dan dalam hal ini yang ingin saya kaji adalah bagaimana penyelesaian sengketa pembayaran upah. Karena dalam praktiknya, kadang terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh pengusaha demi memberi keuntungan bagi diri mereka sendiri .

Dalam bekerja, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, antara lain :

1. Pengarahan dan penempatan tenaga kerja
2. Hubungan kerja
3. Perlindungan keamanan kerja
4. Perlindungan kesehatan kerja
5. Jaminan sosial ketenagakerjaan

Perselisihan atau disebut pula sengketa atau dalam bahasa Inggris disebut *conflict* atau *dispute* merupakan suatu akibat yang terjadi dari hubungan antar manusia. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Perselisihan

⁸<http://m.liputan6.com/tag/pengangguran>

⁹ Asri Wijayanti, 2012, *Hak Membentuk Serikat Buruh*, Jakarta : Revka Petra Media, hlm 43

Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sehubungan dengan adanya perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang telah dikemukakan, dalam hal ini penulis mengambil studi kasus terhadap penyelesaian sengketa pembayaran upah pada PT. Andalas Merapi Timber dengan perkara Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Pdg. Perkara tersebut merupakan perselisihan yang terjadi antara Para Pekerja dengan Pihak Pengusaha. Adapun alasan memilih kasus tersebut untuk dikaji lebih lanjut karena kasus tersebut telah berlangsung lama dalam penyelesaiannya, yakni sejak tahun 2013 hingga 2015 kasus tersebut belum *inkracht*. Konsekuensinya beberapa karyawan PT. Andalas Merapi Timber tidak mendapatkan hak pekerja berupa upah/gaji selama 14 bulan dengan total yang sudah disebutkan yakni sebesar Rp. 2.319.006,867 (Dua Milyar Tiga Ratus Sembilan belas Juta Enam Ribu Delapan Ratus Enam Puluh Tujuh Rupiah). Hal ini tentu saja sangat bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan jelas terdapat penyimpangan terhadap hak-hak tenaga kerja.

Hal diatas masih menjadi masalah yang belum terselesaikan secara menyeluruh. Maka Penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dalam skripsi yang berjudul: **STUDI KASUS PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMBAYARAN UPAH PADA PT. ANDALAS MERAPI TIMBER.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian akan memberikan batasan masalah, adapun permasalahan yang ingin dibahas adalah :

1. Bagaimana posisi kasus PT. Andalas Merapi Timber?
2. Bagaimana penyelesaian kasus tersebut hingga saat ini?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui posisi kasus PT. Andalas Merapi Timber.
2. Untuk mengetahui penyelesaian kasus tersebut hingga saat ini.

D. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini penulis mengharapkan ada manfaat yang dapat diambil, yaitu :

1. Manfaat secara teoritis, yaitu sebagai sumbangan pemikiran yang diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya ilmu Hukum Administrasi Negara berkaitan dengan perselisihan pembayaran upah. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pedoman dan memberikan kontribusi dan memberikan pemahaman mengenai pembayaran upah pada PT. Andalas Merapi Timber.



2. Manfaat praktis, yaitu sebagai bahan informasi dan menambah wawasan cakrawala berpikir bagi penulis secara pribadi dan pihak-pihak yang berkepentingan, terutama bagi karyawan PT. Andalas Merapi Timber.

E. Tinjauan Pustaka

A. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian dan Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan.

Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu :

- a. adanya peraturan
- b. bekerja pada orang lain, dan
- c. upah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;



- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
 - d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- b. Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan¹⁰
- 1. Undang-Undang

Undang-Undang merupakan peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dengan persetujuan DPR (Pasal 5 ayat (1) jo Pasal 20 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945). Dan ditegaskan dengan hadirnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003¹¹.

2. Peraturan Lain

a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER.21/MEN/X/2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

3. Kebiasaan

Perkembangan kebiasaan ini dapat dilihat dari :

¹⁰Karta Saputra, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung : Armico, Hlm 2

¹¹*Ibid*, hlm 32

- a. Pembentukan undang-undang dan peraturan lain di bawah undang-undang tidak dapat dilakukan secepat perkembangan masalah perburuhan yang harus diatur.
- b. Peraturan dari zaman Hindia Belanda dulu sudah tidak berlaku lagi.

4. Putusan

5. Perjanjian

6. Traktat

7. Doktrin/Pendapat para ahli

2. Pihak-Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Buruh/Pekerja

Istilah buruh ditegaskan didalam Pasal 1 ayat (4) UU Ketenagakerjaan itu menyatakan bahwa :

“ Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan jaminan Sosial Tenaga Kerja, berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, pengertian pekerja diperluas :¹²

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak

¹²Lalu Husni, *Op. Cit.* Hlm 35

- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

b. Pengusaha

Dalam Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan dapat disebutkan yang termasuk pengusaha adalah sebagai berikut¹³ :

1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri tapi menjalankan perusahaan yang bukan miliknya
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian perusahaan dalam UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut¹⁴ :

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan buruh/pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

¹³Zainal Asikin, *Op. Cit.* hlm 38

¹⁴Lalu husni, *Op. Cit.* hlm 37

2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 6).
- c. Organisasi pekerja/buruh.

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperuangkan hak dan kewajiban serta kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha.

- d. Organisasi pengusaha

Organisasi pengusaha tetap memberikan peran penting dalam hubungan ketenagakerjaan yakni sebagai anggota tripartit yang berperan sama dengan serikat pekerja dalam menangani setiap permasalahan yang terjadi.

- e. Pemerintah/Pengusaha

Pemerintah berperan kepada pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum yang dibuat dan membuat aturan norma yang diperlukan demi kepentingan perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia. Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini masih jauh dari harapan oleh sebab itu diperlukannya kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai pelayanan publik .¹⁵

3. Hubungan Kerja

- a. Pengertian Perjanjian Kerja

¹⁵*Ibid*, hlm 47

Dalam Pasal 1601 a KUHPerdara menjelaskan bahwa :

“ Perjanjian kerja dalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain (si majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan menjelaskan ¹⁶:

“ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

b. Berdasarkan pengertian perjanjian kerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan maka dapat ditarik kesimpulan mengenai unsur-unsur perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya pekerjaan
2. Adanya unsur perintah
3. Adanya upah
4. Waktu tertentu

c. Dalam Pasal 52 ayat (1) disebutkan bahwa syarat sah perjanjian kerja :

1. Kesepakatan dua belah pihak
2. Kemampuan kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

¹⁶Ibid, hlm 54

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan kepentingan umum.

4. Hak Pekerja

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan hak-hak pekerja/buruh adalah sebagai berikut :

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
2. Pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
4. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3))
5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja (Pasal 18 ayat (1))
6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23)



7. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri (Pasal 31)
8. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67)
9. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2))
10. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 ayat (1))
11. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80)
12. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82)
13. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84)
14. Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi (Pasal 85 ayat (1))

15. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))
16. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88)
17. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 (Pasal 90)
18. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1))
19. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat (1))
20. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137)
21. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 ayat (1)).

B. Tinjauan Tentang Upah

1. Pengertian Upah

Menurut Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, 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.

Adapun bentuk kebijakan tersebut sesuai Pasal 88 ayat (3) UU

Ketenagakerjaan adalah¹⁷:

- 
1. Upah minimum
 2. Upah kerja lembur
 3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan hal lain diluar pekerjaan
 5. Upah dalam menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 6. Bentuk dan cara pembayaran upah
 7. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 8. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 9. Upah untuk pembayaran pesangon
 10. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut¹⁸:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi/kabupaten/kota.
- b. Upah minimum berdasarkan sektor wilayah provinsi/kabupaten/kota.

¹⁷Hardijan Rusli, *Op.Cit.* Hlm 86

¹⁸Lalu Husni, *Op.Cit.* Hlm 148

C. Tinjauan Tentang Penyelesaian Perselisihan

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam perusahaan, serta peran serta pemerintah sebagai yang menetapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹⁹ Menurut Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 (untuk selanjutnya disebut sebagai UUPPHI) 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²⁰

2. Jenis- jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Dari pengertian diatas, maka dapat dilihat bahwa ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu :

a. Perselisihan Hak

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 (Pasal 1 angka 2 UUPPHI). Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H., perselisihan hak (*rechtsgeschil*) adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak

¹⁹Ugo dan Pujiyo , 2010 , *Hukum Acara Pnyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* , Jakarta : Sinar Grafika , hlm 3

²⁰Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, hlm 156

pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi ketentuan hukum.

Setiap ada perselisihan hak, maka tata cara dan proses penyelesaiannya adalah sebagai berikut :

a. Tahap Pertama : Perundingan Bipartit

b. Tahap Kedua : Mediasi

c. Tahap Ketiga : Gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 UUPPHI).

Perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan adalah :

a. Perselisihan hak, objek sengketa adalah tidak dipenuhi hak yang telah ditentukan

b. Perselisihan kepentingan, objek sengketa adalah tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan/perubahan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan PHK

Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 UUPPHI). Jadi Perselisihan PHK itu timbul



setelah adanya PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak, yang mana ada salah satu pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya PHK tersebut. Dengan kata lain setelah adanya PHK, maka timbullah perselisihan, yaitu perselisihan PHK.

d. Perselisihan Antarserikat Pekerja/Serikat Buruh

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UUPPHI, perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui penyelesaian diluar pengadilan dan melalui pengadilan. Adapun penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan sebagai berikut :

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Menurut Pasal 1 angka 10 menyatakan bahwa Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Undang-undang telah menentukan secara tegas bahwa setiap perselisihan yang terjadi (perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antarserikat pekerja) antara pekerja



dengan pengusaha wajib hukumnya untuk diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang berselisih, yaitu secara bipartit sebelum menempuh jalur penyelesaian yang lainnya.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Pasal 8 UUPPHI menyebutkan penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus.²¹

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Berdasarkan Pasal 17 UU No.2 Tahun 2004 disebutkan bahwa penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Pada Pasal 29 UU No. 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

²¹Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2010, hlm 12

Sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan diatur dalam Pasal 55-Pasal 60 UU No. 2 Tahun 2004. Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial, yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus terhadap perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh, namun tidak terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja karena masih diperbolehkan upaya hukum tingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan pengadilan hubungan industrial, serta peninjauan kembali ke Mahkamah Agung bilamana terdapat bukti-bukti baru yang ditemukan oleh salah satu pihak yang berselisih.

F. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini merupakan pendekatan hukum normatif, yakni penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka atau penelitian hukum kepustakaan (di samping adanya penelitian hukum sosiologis atau empiris yang terutama meneliti data primer).²²

2. Metode Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini berupa :

²²Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2003, hlm 13

a. *Statute Approach* yakni pendekatan menggunakan peraturan perundang-undangan. Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.²³

b. *Case Approach* (Pendekatan Kasus)

Berbeda dengan penelitian sosial, pendekatan kasus (*case approach*) dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Terutama mengenai kasus-kasus yang telah diputus sebagaimana yang dapat dilihat dalam yurisprudensi terhadap perkara-perkara yang menjadi fokus penelitian.²⁴

3. Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum sebagai berikut :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dalam hal ini berupa peraturan perundang-undangan yang terkait untuk itu antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²³Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Surabaya : Bayumedia Publishing, 2005, hlm 302

²⁴*Ibid*, hlm 321

4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa
5. PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
6. Hasil kesepakatan penyelesaian diluar pengadilan
7. Putusan pengadilan dengan Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2104/PN.Pdg

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan-bahan yang dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer seperti hasil karya dari berbagai kalangan hukum yang dapat berbentuk buku, skripsi, artikel pada media cetak dan elektronik.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif.

4. Teknik Pengumpulan Bahan

Teknik pengumpulan bahan ini dilakukan dengan:

a. Studi Dokumen

Studi Dokumen adalah salah satu metode pengumpulan data dalam sebuah penelitian. Studi dokumen merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian.



b. Studi Literatur

Studi Literatur adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti.

c. Bahan Non Hukum

Selain bahan hukum diatas, penelitian akan menggunakan bahan-bahan non hukum sebagai pendukung antara lain hasil wawancara dengan hakim pengadilan hubungan industrial, unsur pengusaha, unsur pekerja serta kuasa hukum para pihak.

5. Pengolahan dan Analisis Bahan

a. Pengolahan Bahan

Pengolahan Bahan disusun secara sistematis melalui proses editing yaitu merapikan kembali data-data yang telah diperoleh dengan memilih data yang sesuai dengan keperluan dan tujuan penelitian sehingga didapat suatu kesimpulan akhir secara umum yang nantinya akan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan kenyataan yang ada.

b. Analisis Bahan

Setelah bahan hukum dan non hukum diperoleh selanjutnya di analisis secara kualitatif menurut prinsip-prinsip penelitian hukum



normatif antara lain sinkronisasi hukum, asas-asas hukum, kesesuaian hukum dan perbandingan hukum.

