

Upaya Arbitrase dalam Penyelesaian Sengketa Pemberian Upah Buruh yang Tidak Sesuai dengan Penetapan Upah Minimum

Nikmah Dalimunthe¹, Rizka Hanum Mendrofa²

^{1,2}Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Email: Nikmahdalimunthe5@gmail.com¹, rizkahanummendrofa@gmail.com²

Abstrak

Konflik, perselisihan, sengketa merupakan hal yang sering terjadi bagi kalangan masyarakat. Karena semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun menjadi semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Salah satu contohnya yaitu pemberian upah buruh yang terkadang tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang dilakukan dan juga tidak sesuai dengan upah minimum yang sudah ditetapkan oleh kabupaten atau kota dan juga provinsi. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara tenaga kerja atau buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil. Maka dari itu artikel ini akan membahas tentang penyelesaian sengketa dengan menggunakan Arbitrase baik secara Litigasi dan Non Litigasi.

Kata kunci: *Arbitrase, Tenaga Kerja, Perusahaan, Upah Minimum, Penyelesaian Sengketa dengan Arbitrase*

Abstract

Conflicts, disputes, disputes are things that often happen to the community. Due to the increasingly complex nature of people's lives, the scope of events or disputes has become wider, one of which often gets the spotlight on industrial relations disputes. One example is the provision of wages for workers which are sometimes not in accordance with the standard of work carried out and also not in accordance with the minimum wage that has been set by the district or city and also the province. Industrial relations disputes usually occur between workers or labor and companies or between labor organizations and company organizations. Of the many incidents or incidents of conflict or dispute that is important is the solution for its resolution which must be truly objective and fair. Therefore, this article will discuss dispute resolution using arbitration, both litigation and non-litigation.

Keywords: *Arbitration, Workers, Company, Minimum Wage, Dispute Resolution By Arbitration*

PENDAHULUAN

Tuntutan dasar sandang dan pangan yang memotivasi manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Orang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan uang, yang kemudian mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan tuntutan lain yang berkaitan dengan keinginan mereka, seperti kebutuhan untuk memiliki mobil, rumah yang nyaman, makanan yg layak dan banyak lagi.

Pemberian Upah terhadap buruh merupakan hal yang paling utama dalam hubungan kontrak kerja antar buruh dan Perusahaan dan juga sering menimbulkan konflik antara keduanya. Maka dari itu perlindungan hukum terhadap buruh mengenai pengupahan harus dibenahi kembali demi kesejahteraan masyarakat kecil dan kesejahteraan bersama. Jika hal ini tidak segera dibenahi maka

akan terjadinya konflik, atau sengketa. Seperti yang kita ketahui bahwa Sengketa adalah suatu situasi dimana ada pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain, yang kemudian pihak tersebut menyampaikan ketidakpuasan ini kepada pihak kedua. Jika situasi menunjukkan perbedaan pendapat, maka terjadilah apa yang dinamakan dengan sengketa.

Pekerja dalam pekerjaannya memiliki hak dan kewajiban, dimana kewajiban pekerja adalah melaksanakan pekerjaannya dengan aturan hukum dan kontrak kerja yang disepakati bersama dengan perusahaan. Adapun hak dari pekerja adalah menerima upah yang sesuai dengan peraturan hukum dan pekerjaannya. Jadi antara hak dan kewajiban haruslah berjalan secara seimbang dan berkesinambungan. Dimana pekerja boleh menuntut haknya jika kewajibannya sudah terlaksana.

Pekerja merupakan roda penggerak bagi perusahaan dimana pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan dan memajukan pendapatan atau penghasilan perusahaan itu sendiri. Dalam kontribusi yang dilakukan oleh pekerja, sudah sepantasnya pekerja mendapatkan kesejahteraan yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena bisa dikatakan bahwa kesejahteraan pekerja dapat berdampak baik pada kesejahteraan perusahaan.

Jika ditinjau dari perekonomian terkait kenaikan harga kebutuhan manusia, tentulah para pekerja memerlukan yang namanya upah atau gaji sebagai hasil dari jerih payah mereka. Maka dari itu, pemerintah membentuk peraturan setiap tahunnya yang selalu mengalami perubahan mengenai penetapan upah minimum di tiap kabupaten/kota untuk menjamin kesejahteraan pekerja 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.

Penyelesaian sengketa adalah upaya yang dilakukan oleh para pihak demi memenangkan kepentingannya masing-masing. Sengketa antara para pihak dapat diselesaikan melalui jalur litigasi (lembaga peradilan) ataupun non litigasi (di luar pengadilan). Penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi yaitu penyelesaian sengketa diantara para pihak yang dilakukan melalui pemeriksaan di hadapan hakim dalam sebuah lembaga peradilan. Litigasi (pengadilan) adalah metode penyelesaian sengketa paling lama dan lazim digunakan dalam menyelesaikan sengketa, baik sengketa yang bersifat public maupun yang bersifat privat. Penyelesaian sengketa non litigasi merupakan mekanisme penyelesaian sengketa diluar pengadilan dan tidak menggunakan pendekatan hukum formal.

Penyelesaian sengketa dalam hukum perdata pada umumnya dapat melalui pengadilan maupun dilakukan diluar pengadilan. Penyelesaian sengketa melalui pengadilan memang lebih banyak dipilih oleh para pihak yang bersengketa, yaitu dengan mengikuti proses peradilan dengan menyerahkan keputusan akhir kepada para hakim yang bertugas menangani sengketa para pihak di dalam pengadilan. Tetapi proses penyelesaian sengketa melalui pengadilan ini tidak jarang malah merugikan para pihak akibat prosesnya yang kaku, rumit, dan membutuhkan biaya yang banyak.

Berdasarkan hal tersebut maka Upaya Arbitrase dalam penyelesaian sengketa pemberian upah buruh yang tidak sesuai dengan penetapan upah minimum kabupaten/kota menjadi hal yang menarik untuk dibahas. Hal ini juga dapat menjadi perlindungan hak pekerja atas upah pekerjaan yang

dilakukannya.

METODE

Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang dilandasi oleh metode, sistematika dan pemikiran tertentu dengan tujuan agar dapat mempelajari suatu gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Dalam penyusunan suatu penelitian diperlukan sebuah metode untuk meneliti, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif. Made Pasek berpendapat bahwa penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Dalam Upah Minimum Kabupaten/Kota

Upah merupakan hak pekerja, maka dari itu sebelumnya kita harus mengetahui apa saja ciri-ciri yang melekat pada hak secara hukum antara lain :

1. Hak itu dilekatkan kepada seseorang yang disebut sebagai pemilik atau subjek hak itu, ia juga disebut sebagai orang yang memiliki hak atas barang yang menjadi sasaran dari hak.
2. Hak itu tertuju kepada orang lain, yaitu yang menjadi pemegang kewajiban antara hak dan kewajiban terdapat hubungan korelatif.
3. Hak yang ada pada seseorang ini mewajibkan pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu perbuatan.
4. Perbuatan yang diberikan itu disebut dengan objek dari hak.
5. Setiap hak menurut hukum itu mempunyai title, yaitu suatu peristiwa tertentu yang menjadi alasan melekatkannya hak itu pada pemiliknya.

Upah merupakan hasil dari atau pendapatan yg diterima pekerja dari pengusaha atau suatu perusahaan, dimana dalam hal ini pekerja telah melaksanakan kewajibannya dalam bekerja. Dan hak yg sudah sepantasnya diterima dimulai pada saat hubungan kerja timbul atau sudah adanya kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja.

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.

Dalam hal komponen upah yang diterima oleh pekerja juga terdapat dalam pasal Pasal 5 ayat (2 dan 3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 menjelaskan bahwa “Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.” Dan “Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.”

Perlindungan hukum terkait dengan mekanisme penetapan upah dalam UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- a. Pendapatan upah minimum di tingkat Provinsi dan Kabupaten / Kota (Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan). Yang berbunyi :
 1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.\
 2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
 3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a) Upah minimum;
 - b) Upah kerja lembur;
 - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g) Denda dan potongan upah;
 - h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
 4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- b. Penetapan upah melalui kesepakatan/perundingan kolektif (pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan). Yang berbunyi :
 1. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 2. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Penetapan struktur dan Skala Upah (Pasal 92 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan). Yang berbunyi :

“Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.”
- d. Peninjauan upah secara berkala (Pasal 92 ayat 2 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Yang berbunyi :

“Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas.”

Pemerintah berkepentingan untuk menetapkan kebijakan pengupahan 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.

Pada dasarnya Jika suatu perusahaan berani memperkerjakan pekerja maka sudah sepantasnya suatu perusahaan harus siap untuk memberikan upah kepada para pekerja sesuai dengan hak atau bahkan lebih baik dari peraturan hukum demi kesejahteraan pekerja. Dengan terjadinya beberapa pelanggaran hak terhadap upah yang diterima oleh pekerja maka dari itu perlu adanya perlindungan hukum terhadap pekerja jika hak-haknya tidak terpenuhi.

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 yang berbunyi :

1. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
2. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.
3. Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Sebagaimana dalam pasal 89 ayat (1) yang berbunyi :

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :

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

Maka jika ada perusahaan yang melanggar aturan tersebut sebagaimana dalam pasal 185 ayat (1) tentang undang-undang ketenagakerjaan yang berbunyi :

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Tindakan yang dilakukan oleh pengusaha jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan mengenai upah minimum, maka itu termasuk suatu tindakan kejahatan sebagaimana disebutkan dalam pasal 185 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Perbuatan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindak kejahatan karena tindakan perusahaan dalam hal ini menyalahgunakan jabatan dan keadaan dalam pemberian upah pada pekerja dimana pada saat ini begitu banyaknya pengangguran yang terjadi.

Adapun tujuan terpidananya suatu perusahaan dalam hal ini agar perusahaan tidak semena-mena dalam pemanfaatan jabatan dan keadaan atas pemberian upah pada pekerja. Oleh karena itu, perlu juga diperhatikan oleh perusahaan jika tidak sanggup dalam pemberian upah sesuai dengan standar upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah maka sebaiknya perusahaan mengajukan penangguhan sebagaimana dalam undang-undang pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.

Upaya Arbitrase Dalam Penyelesaian Sengketa Pemberian Upah Buruh Yang Tidak Sesuai Dengan Penetapan Upah Minimum

Perusahaan yang memberi upah pada pekerja tidak sesuai ataupun dibawah penetapan dan kebijakan upah minimum akan dikenakan denda atau sanksi. Sebagaimana yang di cantumkan dalam pasal 189 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi : “Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.” Maka dari itu pekerja masih memiliki upaya

hukum untuk menuntut hak-hak nya yang tidak dipenuhi oleh perusahaan.

Dengan memberikan upah buruh yang tidak sesuai dengan penetapan upah minimum tentu akan mengakibatkan sengketa. Sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 pasal (1 dan 2) yang berbunyi “

1. 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.
2. 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.
Terjadinya perselisihan hak ini pada dasarnya dikarenakan tidak terpenuhinya hak pekerja dengan standar yang diberikan oleh penetapan upah minimum. Hal yang dapat dilakukan oleh para pekerja untuk menuntut hak nya yaitu dengan berarbitrase. Arbitrase dapat dilakukamn dengan 2 cara. Cara yang pertama dengan penyelesaian sengketa secara kekeluargaan (Non Litigasi) tanpa adanya proses pengadilan. Dan cara yang kedua, adalah dengan melalui pengadilan (Litigasi).

Upaya penyelesaian sengketa dengan Litigasi dapat ditempuh oleh pekerja berdasarkan UU Nomor 2 tahun 2004 yang tercantum pada pasal 10 dan 11.yaitu dengan cara Bipartit, dan juga Mediasi

a. Upaya Penyelesaian Sengketa dengan cara Bipartit

Upaya Bipartit merupakan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan sengketa berdasarkan UU Nomor 2 tahun 2004 pasal 10 yang berbunyi : “Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”

Perundingan Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak perundingan pertama dilaksanakan. Apabila perundingan bipartit mencapai kesepakatan maka para pihak wajib membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. Bila bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial harus dimintakan untuk diselesaikan melalui mediasi hubungan industrial, atau konsiliasi hubungan industrial, atau arbitrase hubungan industrial sebelum dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam upaya penyelesaian Bipartit jika kedua belah pihak telah mencapai kesepakatan bersama maka berdasarkan UU Nomor 2 tahun 2004 pasal 7 mengenai kesepakatan perjanjian yang harus ditanda tangani oleh kedua pihak. Yang berbunyi :

1. Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
2. Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
3. Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
4. Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

b. Upaya Penyelesaian Sengketa dengan cara 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.

“Mediasi hubungan industrial 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”, berdasarkan UU Nomor 2 tahun 2004 pasal 11.

“Mediator Hubungan Industrial yang disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”, berdasarkan UU Nomor 2 tahun 2004 pasal 12

Pada permasalahan perselisihan hubungan industrial, yang menjadi mediator dia lah yg memiliki kewenangan dalam pengupayaan mediasi yang dikhususkan kepada pegawai instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dan memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang telah ditetapkan dan menjalankan tugasnya dengan netral dan adil untuk membantu para pihak dalam menyelesaikan sengketa nya guna mencapai kesepakatan bersama sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Tugas mediator sebagaimana yang dicantumkan dalam UU Nomor 2 tahun 2004 pasal 15 yang berbunyi : “Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat- lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).”

Perselisihan hak dalam mendapatkan kesepakatan bersama dilakukan dengan menandatangani perjanjian bersama dan disaksikan oleh mediator yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran sehingga para pihak tidak dapat mengingkari perjanjian tersebut. Jika, salah satu pihak mengingkari perjanjian tersebut maka pihak lain yang melakukan perjanjian bersama dan merasa dirugikan dapat melakukan permohonan eksekusi di pengadilan hubungan industrial. Jika, melalui upaya mediasi tidak mencapai kesepakatan maka penyelesaian sengketa dapat dilakukan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

c. Upaya Penyelesaian Sengketa Melalui Pengadilan

Upaya penyelesaian sengketa di pengadilan hubungan industrial dapat dilakukan karena adanya perselisihan tentang kebijakan upah minimum jika upaya bipartit dan mediasi dinyatakan gagal dalam mencapai kesepakatan bersama.

Pengadilan Hubungan Industrial yang dicantumkan pada UU Nomor 2 tahun 2004 pasal 1 ayat (17) bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Berkaitan dengan perselisihan hak yang terjadi terkait hak pekerja mendapatkan upah sesuai dengan standar minimum upah pekerja, yang dicantumkan dalam UU Nomor 2 tahun 2004 pasal 56 yang berbunyi :

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 atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam penyelesaian perkara para pihak juga tidak dikenakan biaya jika gugatannya dibawah nilai Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah). sebagaimana yang dicantumkan dalam UU Nomor 2 tahun 2004 pasal 58 yang berbunyi : “Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).”

Berdasarkan penetapan tersebut, sengketa yang diadili dalam pengadilan hubungan industrial masih dapat diajukan jika ada pihak yang merasa keberatan dengan putusan pengadilan, 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.

Penyelesaian sengketa didalam peradilan hubungan industrial berbeda dengan upaya penyelesaian sengketa dalam pengadilan hubungan industrial. Jika penyelesaian secara non litigasi menekankan prinsip perdamaian. Namun jika secara litigasi menentukan siap yang benar dan siapa yang salah. Sehingga dalam putusan yang final maka pihak yang kalah harus dan wajib memenuhi isi dari putusan tersebut.

SIMPULAN

Orang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan uang, yang kemudian mereka gunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan tuntutan lain yang berkaitan dengan keinginan mereka, seperti kebutuhan untuk memiliki mobil, rumah yang nyaman, makanan yg layak dan banyak lagi. Seperti yang kita ketahui bahwa Sengketa adalah suatu situasi dimana ada pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain, yang kemudian pihak tersebut menyampaikan ketidakpuasan ini kepada pihak kedua. 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. Litigasi (pengadilan) adalah metode penyelesaian sengketa paling lama dan lazim digunakan dalam menyelesaikan sengketa, baik sengketa yang bersifat public maupun yang bersifat privat. Penyelesaian sengketa melalui pengadilan memang lebih banyak dipilih oleh para pihak yang bersengketa, yaitu dengan mengikuti proses peradilan dengan menyerahkan keputusan akhir kepada para hakim yang bertugas menangani sengketa para pihak di dalam pengadilan.

Berdasarkan hal tersebut maka Upaya Arbitrase dalam penyelesaian sengketa pemberian upah buruh yang tidak sesuai dengan penetapan upah minumum kabupaten/kota menjadi hal yang menarik untuk dibahas. Sebagaimana yang di cantumkan dalam pasal 189 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi : “Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.” Maka dari itu pekerja masih memiliki upaya hukum untuk menuntut hak-hak nya yang tidak dipenuhi oleh perusahaan.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, s. (2009). *mediasi dalam perspektif hukum syariah, hukum adat, dan hukum nasional*. jakarta.
- Diantha, i. m. (n.d.). *metodologi hukum normatif teori metodologi penelitian*. 2017.
- Erwin, m. (2013). *filsafat hukum : refleksi kritis terhadap hukum*. jakarta: rajawali press.
- Hariato, a. (2016). *hukum ketenagakerjaan : makna kesusilaan dalam perjanjian kerja*. yogyakarta: laksbang pressindo.
- Ibrahim, j. (2006). *metode penelitian hukum normatif*. malang: bayumedia publishing.