

Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hak (Upah) Antara Pekerja Dan Pengusaha Di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA

Al Syifa Indriyani¹, Mustika Prabaningrum Kusumawati²

Abstract

This research describes the practice of resolving workers/laborers' rights (wages) disputes with employers in the Industrial Relations Court at the Class IA Yogyakarta District Court. The aim of this research is to answer the following problems: First, to find out how rights (wage) disputes between workers and employers are resolved in the Industrial Relations Court at the Class IA Yogyakarta District Court. Second, the authority of the Industrial Relations Court at the Class IA Yogyakarta District Court to provide legal certainty regarding rights (wage) disputes between workers and employers in the City of Yogyakarta. The research method used is: normative-empirical. The legal materials used are primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. This research is descriptive analytical and qualitative data analysis. The results of the research show: First, there are many worker/laborer rights disputes due to non-payment of wages, in the resolution mechanism the Industrial Relations Court at the Class IA Yogyakarta District Court experiences problems in executing decisions. Second, the Industrial Relations Court is considered to have succeeded in exercising its authority as stipulated, in order to realize legal certainty for the parties.

Key Words: *Completion, Dispute, Industrial Relations Court*

Abstrak

Penelitian ini memaparkan mengenai praktik penyelesaian perselisihan hak (upah) pekerja/buruh dengan pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA. Tujuan penelitian ini untuk menjawab permasalahan: *Pertama*, untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA. *Kedua*, kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA dalam memberikan kepastian hukum terhadap perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha di Kota Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu: normatif-empiris. Bahan hukum yang digunakan berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis dan analisis data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan: *Pertama*, banyak perselisihan hak pekerja/buruh karena upah tidak dibayarkan, dalam mekanisme penyelesaiannya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA mengalami kendala dalam eksekusi pelaksanaan putusan. *Kedua*, Pengadilan Hubungan Industrial dinilai telah berhasil melakukan kewenangan sebagaimana ketentuan, demi terwujudnya kepastian hukum para pihak.

Kata Kunci: *Penyelesaian, Perselisihan, Pengadilan Hubungan Industrial*

Pendahuluan

Manusia dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya senantiasa dihadapkan dengan manusia lainnya. Saling berkomunikasi, berinteraksi, dan bersosialisasi dengan individu atau kelompok lainnya. Adanya keadaan tersebut dipengaruhi oleh keinginan dari diri manusia itu sendiri agar senantiasa dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Itu mengapa manusia sering disebut sebagai makhluk sosial, yang mana sebagai warga masyarakat manusia tidak mungkin hidup sendiri atau mencukupi kebutuhannya sendiri.³ Salah satu bentuk dari adanya manusia sebagai makhluk sosial yaitu adanya

¹ Al Syifa Indriyani, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Email: 20410693@students.uui.ac.id

² Mustika Prabaningrum Kusumawati, Dosen Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Email: 154101305@uui.ac.id

³ Salastia Paramita Nurhuda, Nasichcah, dan Aisyah Karimah, "Hakikat Manusia Sebagai Makhluk Sosial Dalam Pandangan Islam", *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, Edisi No. 4 Vol. 1, Universitas Islam Negeri Syarif hidayatullah Jakarta, 2023, hlm. 2.

hubungan kerja, yang mana dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya manusia melakukan pekerjaan sehingga terjalin yang namanya hubungan kerja.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.⁴ Subjek hukum dari hubungan kerja itu sendiri yaitu pekerja/buruh dengan pengusaha. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang meliputi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam sistem perusahaan hubungan ini disebut sebagai hubungan industrial, yang pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja.⁵ Hubungan industrial juga dapat dikatakan sebagai suatu proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding ditompang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada dalam suatu perusahaan.⁶ Pasal 1 angka 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan industrial sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Ketika melakukan suatu hubungan kerja tentunya terkadang tidak semua hubungan kerja berjalan dengan baik. Terkadang hubungan kerja yang terjalin antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha saling bertentangan. Dimana antar keduanya saling bertolak belakang karena berbeda cara pandang akibat adanya perbedaan kepentingan satu sama lain sehingga mengakibatkan suatu konflik. Menurut Candra Irawan konflik atau sengketa merupakan perselisihan atau perbedaan pendapat (persepsi) yang terjadi antara dua pihak atau lebih karena timbulnya pertentangan kepentingan yang berdampak sehingga terganggunya pencapaian para pihak.⁷

Pasal 1 angka 22 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa 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. Menurut pasal tersebut, perselisihan hubungan tidak hanya terjadi antara pengusaha/gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, tetapi perselisihan hubungan industrial dapat terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁸ Sebagaimana ketentuan yang terdapat pada Pasal 1 angka 17 Undang-

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ctk. Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2020, hlm. 36.

⁵ Yudin Yunus, A. ST. Kumala Ilyas, Kingdom Makkulawuzar, Siti Alfisyahri Lasori, Haritsa, Umar, dan Safrin Salam, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurnal Kewarganegaraan*, Edisi No. 1 Vol. 7, Fakultas Hukum Universitas Ichsan Gorontalo dan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Buton, 2023, hlm. 1.

⁶ *Ibid*, hlm. 2.

⁷ I Wayan Agus Vijayantera, "Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengalihan, dan Penutupan Persusahaan", UAS Repository, Tesis, 2016, hlm. 11.

⁸ Mustaqiem, *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Buku Litera Yogyakarta, Yogyakarta, 2014, e-book, hlm. 61.

Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan, maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa jenis perselisihan terdiri dari:

1. Perselisihan hak

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dijelaskan bahwa, yang dimaksud dengan 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.

2. Perselisihan kepentingan

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dijelaskan bahwa, yang dimaksud dengan 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.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dijelaskan bahwa, yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dijelaskan bahwa, yang dimaksud dengan perselisihan antar serikat 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 keserikatpekerjaan.

Dari keempat jenis perselisihan diatas, apabila dilihat dari akibat terjadinya perselisihan, perselisihan hak memiliki akibat yang umumnya terjadi dikalangan pekerja/buruh. Ketentuan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur tentang 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. Sebagaimana ketentuan tersebut, salah satu akibatnya berupa terdapat perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang, perjanjian kerja, peraturan

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Akibat tersebut merupakan akibat yang tergolong umum atau biasa muncul dikalangan pekerja/buruh, khususnya bagi yang kurang begitu memahami mengenai ketentuan dalam perjanjian kerja.⁹ Terkadang setiap orang dapat menafsirkan sebuah aturan secara berbeda-beda, baik dalam lingkungan kerja maupun di masyarakat umum. Meskipun perselisihan hak yang diakibatkan dari adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan dianggap sebagai akibat yang umum atau sering muncul dikalangan pekerja/buruh, perselisihan ini tidak boleh dianggap remeh karena suatu hal yang kecil lambat laun dapat menjadi suatu hal yang besar. Seperti hal nya perselisihan hak dapat pula diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja.¹⁰

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditempuh melalui dua cara, yaitu dapat diselesaikan melalui jalur non litigasi (di luar pengadilan) dan litigasi (pengadilan). Sebagaimana ketentuan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat beberapa bentuk penyelesaian di luar pengadilan yaitu perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, sedangkan penyelesaian melalui jalur pengadilan dilakukan pada pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Terhadap perselisihan hak penyelesaiannya diawali dengan menempuh upaya perundingan bipartit, yaitu melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila dalam perselisihan hak, upaya perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan maka upaya penyelesaian selanjutnya langsung dilimpahkan melalui mediasi. Kemudian apabila dalam hal penyelesaian melalui mediasi tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.¹¹

Berdasarkan data yang ada pada Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) Pengadilan Negeri Yogyakarta, perkara perselisihan hak yang dilimpahkan ke Pengadilan Hubungan Industrial hingga kini berjumlah 62 perkara dengan kalsifikasi perkara sebagai berikut:

Tabel 1.
Jumlah Perselisihan Hak

No.	Klasifikasi Perkara Perselisihan Hak	Jumlah
1.	Perselisihan Hak Pekerja/Buruh Karena Upah Tidak Dibayar	51

⁹ Wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc PHI Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, di Yogyakarta, 26 Oktober 2023.

¹⁰ Wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc PHI Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, di Yogyakarta, 26 Oktober 2023.

¹¹ Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2.	Perselisihan Hak Pekerja/Buruh Yang Sudah Diperjanjikan Tidak Dipenuhi	11
Total		62

Berdasarkan data pada Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) Pengadilan Negeri Yogyakarta, dapat terlihat bahwa perkara perselisihan hak yang diupayakan penyelesaiannya melalui jalur pengadilan hingga kini tahun 2024 mencapai 62 perkara. Terdapat 2 (dua) klasifikasi perkara perselisihan hak pada Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP), yaitu mengenai perselisihan hak pekerja/buruh karena upah tidak dibayar dan perselisihan hak pekerja/buruh yang sudah diperjanjikan tidak dipenuhi. Dari kedua klasifikasi tersebut apabila dilihat dari banyaknya jumlah perkara perselisihan hak yang ditangani di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, perselisihan hak pekerja/buruh karena upah tidak dibayar lebih banyak terjadi, dibandingkan dengan klasifikasi perkara perselisihan hak pekerja/buruh yang sudah diperjanjikan tidak dipenuhi.

Data tersebut menunjukkan bahwa perselisihan hak sering kali terjadi dalam konteks permasalahan upah, dimana pemenuhan hak (upah) terhadap pekerja/buruh tidak dipenuhi secara baik. Dibeberapa kasus perselisihan hak tidak jarang ditemukan bahwa para pihaknya, yaitu pekerja/buruh abai mengenai persoalan tersebut. Dikarenakan apabila mereka mengalami perselisihan, diantaranya tidak mengetahui bagaimana tata cara atau proses untuk melakukan pengaduan kepada pihak yang berwenang agar persoalan yang sedang dihadapi dapat segera menemukan titik terang.¹²

Padahal ketentuan sebagaimana tentang hak upah sudah didefinisikan secara jelas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwasanya selama pekerja/buruh telah melakukan pekerjaan sebagaimana kesepakatan dalam perjanjian kerja maka pekerja/buruh berhak atas pemberian upah. Salah satu ketentuan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, upah merupakan hak pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa selagi pihak pekerja/buruh telah melaksanakan pekerjaannya, ia berhak untuk mendapatkan upah atas pelaksanaan pekerjaannya.

Adanya berbagai ketentuan yang mengatur mengenai hubungan kerja diharapkan dapat melindungi hak-hak pekerja/buruh dan pengusaha karena bagaimanapun baik pekerja/buruh yang dapat terpenuhi akan kesejahteraannya, perusahaan yang dimiliki oleh pihak pengusaha juga dapat terdorong lebih maju. Namun demikian, dalam implementasinya pengusaha dan pekerja/buruh kerap kali tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

¹² Wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc PHI Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, di Yogyakarta, 26 Oktober 2023.

Secara umum, sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, penegak hukum merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penegakan hukum.¹³ Menurut Hikmahanto Juwono di Indonesia secara tradisional institusi hukum yang melakukan penegakan hukum adalah kepolisian, kejaksaan, badan peradilan dan advokat.¹⁴ Mengenai badan peradilan, perselisihan hak pekerja/buruh karena upah tidak dibayar merupakan tugas dan kewenangan pada tingkat pertama¹⁵ Atas dasar kewenangan tersebut. diharapkan penyelesaian yang diajukan melalui jalur pengadilan, dapat memperoleh kepastian hukum bagi para pihak.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “TINJAUAN YURIDIS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK (UPAH) ANTARA PEKERJA DAN PENGUSAHA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI YOGYAKARTA KELAS IA”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana tinjauan yuridis penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA?
- 2) Bagaimana kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA dalam memberikan kepastian hukum terhadap perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha di Kota Yogyakarta?

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menjawab permasalahan hukum dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif-empiris. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan subjek penelitian yaitu Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA. Teknik analisis data hukum menggunakan penelitian yang bersifat deskriptif analitis dan analisis data menggunakan pendekatan kualitatif terhadap data primer dan sekunder. Data primer ini didukung dengan data sekunder meliputi hasil-hasil penelitian, jurnal, buku, serta bahan hukum tersier seperti kamus dan KBBI. Objek penelitian ini meliputi penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja/buruh dengan pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, serta kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memberikan kepastian hukum terhadap penyelesaian perselisihan hak (upah) di Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas

¹³ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Ctk. Ke enam belas, Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Depok, hlm. 293.

¹⁴ Sanyoto, “Penegakan Hukum di Indonesia”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Edisi No. 3 Vol.8, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto, 2008, hlm. 1.

¹⁵ Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

IA. Metode pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini melalui wawancara dan studi pustaka, dan dokumen.

Penelitian ini bukanlah hasil plagiasi dari karya peneliti lain, karena penelitian ini dibuat melalui suatu penelitian hukum yang dilakukan sendiri oleh penulis. Dalam penelitian ini, penulis akan mengkaji tentang tinjauan yuridis penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja/buruh dengan pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA sehingga bukan plagiasi dari karya penelitian yang lain. Namun, apabila terdapat ketidaksengajaan peneliti yang mengunjukan kemiripan antara hasil penelitian dengan hasil karya lain maka semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan melengkapi penelitian sebelumnya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hak (Upah) antara Pekerja dan Pengusaha di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja.¹⁶ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selain mengatur tentang definisi dari hubungan kerja, mengatur pula mengenai unsur dari perjanjian kerja, dimana salah satu unsurnya merupakan upah. Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan perjanjian hasil kesepakatan pekerja/buruh dan pengusaha.¹⁷

Perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang mengatur dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha memberikan aturan mengenai hak dan kewajiban mengenai upah. Sederhanya pihak pekerja/buruh perlu melaksanakan kewajiban sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja, yang kemudian atas pelaksanaan kewajibannya tersebut ia berhak untuk menerima upah. Sementara itu, pihak pengusaha/majikan berhak menuntut prestasi dari buruh berupa pekerjaan tertentu, yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha/majikan.¹⁸

Upah merupakan hak bagi setiap pekerja/buruh. Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang 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. Adanya ketentuan mengenai hak upah, tidak menutup kemungkinan menimbulkan suatu perselisihan, karena dalam

¹⁶ Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁷ Endah Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, Ctk. Pertama, Edisi Pertama, PT RajaGrafindo Persada, Depok, 2020, e-book, hlm. 45.

¹⁸ Mokhammad Najih dan Soimin, *Pengantar Hukum Indonesia (Sejarah, Konsep Tata Hukum, dan Politik Hukum Indonesia)*, Edisi Revisi, Setara Press, Malang, 2014, hlm. 269.

sebuah aturan dapat ditemui ketidaksesuaian dalam penerapan ketentuan, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan perselisihan hak antara pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa 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. Perbedaan penafsiran merupakan salah satu akibat terjadinya suatu perselisihan hubungan industrial, khususnya dalam perselisihan hak. Karakteristik perselisihan hak, yakni perselisihan yang menitikberatkan aspek hukum (*rechtsmatigheid*), sebagai akibat terjadinya pelanggaran/tidak dipenuhinya hak, perbedaan perlakuan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama.¹⁹

Secara khusus, berdasarkan data dari Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) di wilayah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, menunjukkan bahwa jumlah klasifikasi perkara perselisihan hak yang diupayakan penyelesaiannya melalui jalur pengadilan lebih banyak terjadi pada klasifikasi perkara perselisihan hak pekerja/buruh karena upah tidak dibayar, dibanding dengan klasifikasi perkara perselisihan hak pekerja/buruh yang sudah diperjanjikan tidak dipenuhi.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., selaku Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA pada 26 Oktober 2023, menyatakan bahwa perselisihan hak yang diakibatkan oleh adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama merupakan akibat yang tergolong umum dan biasa muncul dikalangan pekerja/buruh, khususnya bagi yang kurang memahami mengenai ketentuan dalam perjanjian kerja. Seperti kondisi dimana ketika pekerja/buruh yang mengundurkan diri, kemudian pengusaha tidak membayar upah atau menahan gaji pekerja/buruh. Pekerja/buruh lebih memilih untuk tidak melanjutkan persoalan tersebut ke tahap penyelesaian, baik melalui jalur pengadilan atau di luar pengadilan. Hal tersebut diantaranya tidak mengetahui tindakan seperti apa yang harus dilakukan dalam menghadapi perselisihan tersebut. Selain itu, ada pula pekerja/buruh yang menerima upah dari pengusaha tidak sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, diantaranya menyikapi dengan menerima apa adanya, tanpa mengajukan protes karena bergantung pada pekerjaan, hingga adanya rasa takut yang dikhawatirkan berimbas pada hilangnya pekerjaan atau mengalami pemutusan hubungan kerja.²⁰

¹⁹ Asri Wijayanti, Op. Cit, hlm. 184.

²⁰ Wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc PHI Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, di Yogyakarta, 8 Agustus 2024.

Seluruh jenis perselisihan sebelum diupayakan penyelesaiannya melalui jalur pengadilan, terlebih dahulu wajib diupayakan melalui perundingan bipartit.²¹ Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila dalam perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.²² Kemudian, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 4 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Pada praktiknya banyak para pihak, khususnya pekerja/buruh yang kurang mampu, apabila berada di posisi tersebut lebih memilih untuk melanjutkan penyelesaian melalui mediasi, yang disediakan oleh pemerintah tanpa dipungut biaya, melalui dinas tenaga kerja dan transmigrasi atau instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.²³ Dibanding melakukan penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase, karena konsiliator dan arbiter merupakan pihak ketiga diluar pemerintah, sehingga terdapat kekhawatiran para pihak khususnya pekerja/buruh tidak mampu membayar biaya penyelesaian yang dilakukan oleh konsiliator dan arbiter.

Terhadap perselisihan hak apabila tidak tercapai penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.²⁴ Penyelesaian yang dilakukan melalui jalur pengadilan (*litigasi*) dilimpahkan pada pengadilan hubungan industrial yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri.²⁵ Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum hal tersebut bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, namun merupakan hak bagi para pihak.²⁶

²¹ *Ibid.*

²² Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²³ Wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc PHI Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, di Yogyakarta, 8 Agustus 2024.

²⁴ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Ke-2, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, e-book, hlm. 159.

²⁵ Wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc PHI Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, di Yogyakarta, 8 Agustus 2024.

²⁶ Abdul Khakim, Op. Cit, hlm. 159.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahawa susunannya terdiri dari: a) Hakim; b) Hakim Ad-Hoc; c) Panitera Muda; dan d) Panitera Pengganti.²⁷ Hakim Ad-hoc sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1 ayat 19 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merupakan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial dan hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.

Hukum Acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana ketentuan dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

Apabila nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya. Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyebutkan bahwa 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).

Mekanisme penyelesaian perselisihan hak pekerja/buruh karena upah tidak dibayar dalam pengadialan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mekanisme pengaturannya, diatur mengenai ketentuan sebagai berikut:

1. Pengajuan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial
 - a) Pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81).
 - b) Pengajuan Gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri risalah penyelesaian, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat (Pasal 83 ayat (1)).
 - c) Hakim memiliki kewajiban untuk memeriksa isi gugatan, apabila terdapat kekurangan dalam isi gugatan, maka hakim meminta penggugat untuk melengkapi isi gugatannya (Pasal 83 ayat (2)).
 - d) Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus (Pasal 84).

²⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, e-book, hlm. 175.

- e) Apabila perselisihan hak di ikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/ atau perselisihan kepentingan (Pasal 86).
 - f) Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi perusahaan dalam Pengadilan Hubungan Industrial dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk mewakili anggotanya (Pasal 87).
 - g) Setelah menerima gugatan Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari, harus sudah menetapkan Majelis Hakim, yang terdiri dari 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis (Pasal 88).
2. Pemeriksaan Dengan Acara Biasa
- a) Ketua Majelis Hakim dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1)).
 - b) Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui, surat panggilan disampaikan melalui Kepala Kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir (Pasal 89 ayat (3)).
 - c) Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya (Pasal 89 ayat (5)).
 - d) Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) (Pasal 92).
 - e) Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penundaan dengan 2 (dua) kali penundaan (Pasal 93).
 - f) Apabila pada sidang penundaan terakhir para pihak tidak hadir, maka bagi penggugat berakibat gugatannya dianggap gugur, sedangkan bagi pihak tergugat majelis hakim dapat melakukan putusan *verstek* (Pasal 94 ayat (1) dan (3)).
 - g) Sidang majelis hakim terbuka untuk umum, kecuali majelis hakim menetapkan lain (Pasal 95 ayat (1)).
3. Pemeriksaan Dengan Acara Cepat
- a) Pemeriksaan dengan acara cepat dilakukan apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan sehingga para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat (Pasal 98 ayat (1)).
 - b) Setelah diterimanya permohonan, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut (Pasal 98 ayat (2)).

- c) Tidak ada upaya hukum terhadap penetapan ketua pengadilan negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat (Pasal 98 ayat (3)).
 - d) Apabila permohonan pemeriksaan sengketa dikabulkan, maka Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu tujuh hari sejak permohonan pemeriksaan secara cepat dikabulkan diwajibkan segera menetapkan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat (1)).
4. Pengambilan Putusan
- a) Majelis Hakim dalam mengambil keputusan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan (Pasal 100).
 - b) Putusannya dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum (Pasal 101 ayat (1)).
 - c) Apabila salah satu pihak tidak hadir dalam sidang, Ketua Majelis Hakim memerintahkan kepada Paniter Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada para pihak yang hadir (Pasal 101 ayat (2)).
 - d) Majelis Hakim wajib memberikan putusan, dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama (Pasal 103).
 - e) Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang (Pasal 105).
 - f) Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan, selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 106).
 - g) Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak (Pasal 107).
 - h) Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi (Pasal 109).
 - i) Apabila salah satu pihak atau para pihak ingin mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (Pasal 111).
 - j) Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung (Pasal 112).

Berdasarkan penjelasan yang penulis peroleh dari narasumber penelitian yaitu Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., yang menjabat sebagai Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, menjelaskan bahwa dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hak (upah) ditemukan kendala pada pihak khususnya pekerja/buruh yang tidak mengetahui bagaimana cara untuk melakukan eksekusi terhadap putusan perkara yang tidak dapat dilaksanakan secara sukarela oleh pihak yang kalah. Banyak ditemukan pihak yang kalah dalam perselisihan khususnya pengusaha, enggan untuk melaksanakan putusan sehingga pihak pekerja/buruh tidak mendapatkan keadilan secara maksimal. Hal tersebut lantaran karena Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial, tidak mengatur secara tegas mengenai sanksi apabila putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang sudah berkekuatan hukum tetap tidak dilaksanakan.²⁸

Walaupun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tidak mengatur secara tegas mengenai sanksi bagi pihak yang tidak melaksanakan putusan kasasi yang telah berkekuatan hukum tetap, maka dalam menangani permasalahan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA akan menggunakan ketentuan lain yang diatur dalam Hukum Acara Perdata. Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Oleh karena itu, merujuk pada ketentuan Hukum Acara Perdata permasalahan tersebut dapat dilakukan eksekusi sebagaimana ketentuan dalam HIR (*Het Herziene Indonesisch Reglement*).

Apabila pihak yang kalah enggan untuk melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, maka pihak yang menang dapat mengajukan permintaan kepada Ketua Pengadilan Negeri agar keputusan tersebut dapat dilaksanakan.²⁹ Kemudian Ketua Pengadilan Negeri memanggil pihak yang kalah untuk melakukan peneguran, agar pihak yang kalah dapat melaksanakan putusan.³⁰ Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 196 HIR (*Het Herziene Indonesisch Reglement*), mengatur bahwa jika pihak yang dikalahkan tidak mau atau lalai memenuhi keputusan itu dengan baik, maka pihak yang dimenangkan mengajukan permintaan kepada ketua pengadilan negeri, baik dengan lisan maupun dengan surat, yang kemudian ketua itu akan memanggil pihak yang kalah itu serta menegurnya, supaya ia memenuhi keputusan itu dalam waktu yang ditentukan oleh ketua itu, selama-lamanya delapan hari. Apabila orang yang kalah tersebut belum juga memenuhi putusan sedangkan sudah lewat dari batas waktu yang ditentukan. Maka sebagaimana ketentuan dalam Pasal 197 HIR (*Het Herziene Indonesisch Reglement*) menyatakan bahwa, ketua, karena jabatannya, akan memberi perintah dengan surat, supaya disita sekian barang bergerak dan jika yang demikian tidak ada atau ternyata tiada cukup, sekian barang tak bergerak kepunyaan orang yang kalah itu, sampai dianggap cukup menjadi pengganti jumlah uang tersebut dalam keputusan itu dan semua biaya untuk melaksanakan keputusan itu.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas 1A dalam menangani permasalahan terkait pihak yang kalah khususnya perusahaan yang tidak mau melaksanakan putusan padahal telah dilakukan peringatan oleh Ketua Pengadilan Negeri biasanya melakukan pemblokiran rekening perusahaan atau melakukan penyitaan terhadap barang sebagai jaminan bagi pembayaran hak-hak

²⁸ Wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc PHI Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, di Yogyakarta, 26 Oktober 2023.

²⁹ Pasal 196 HIR (*Het Herziene Indonesisch Reglement*).

³⁰ Wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc PHI Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, di Yogyakarta, 8 Agustus 2024.

pekerja/buruh.³¹ Namun tindakan tersebut tergantung yang dimintakan oleh pihak yang dirugikan melalui kuasa hukumnya.

Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA dalam Memberikan Kepastian Hukum terhadap Perselisihan Hak (Upah) antara Pekerja dan Pengusaha di Kota Yogyakarta

Pada era industrialisasi, masalah mengenai perselisihan hubungan industrial kian hari semakin meningkat sehingga Pengadilan Hubungan Industrial hadir sebagai lembaga dan mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diharapkan dapat diselesaikan secara cepat, tepat, adil, dan biaya murah. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.³²

Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana ketentuan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

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

Sebagaimana ketentuan tersebut diatas, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA telah melaksanakan sesuai kewenangan memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Terhadap perselisihan hak pekerja/buruh karena upah tidak dibayar merupakan kewenangan dari Pengadilan di tingkat pertama. Berkaitan dengan kewenangannya tersebut, pihak yang mengalami perselisihan berharap agar perkara yang diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang berselisih. Kepastian hukum memberikan jaminan bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh hak-nya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan.³³

Dalam pelaksanaannya putusan Pengadilan Hubungan Industrial, dapat dilaksanakan secara sukarela dan dilaksanakan dengan teguran/*aanmaning*.³⁴ Walaupun pada dasarnya putusan pengadilan di tingkat pertama seharusnya

³¹ Wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc PHI Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, di Yogyakarta, 8 Agustus 2024.

³² Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³³ Tata Wijayanta, "Asas Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaan dalam Kaitannya dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga", *Jurnal Dinamika Hukum*, Edisi No. 14 Vol. 2, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada Yogyakarta, 2014, hlm. 4.

³⁴ Wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc PHI Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, di Yogyakarta, 8 Agustus 2024.

dilaksanakan secara sukarela sebagaimana isi dari amar putusan. Namun terhadap perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, apabila salah satu pihak atau para pihak merasa keberatan dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, maka untuk melaksanakan putusan tersebut, pihak yang bersangkutan dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.³⁵

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang mencerminkan kepastian hukum berkaitan dengan hakim dalam menyelesaikan perkara agar dapat mencari dan menemukan hukum yang tepat. Hal tersebut dikarenakan hakim tidak hanya berfungsi dan berperan untuk memimpin jalannya persidangan.³⁶ Namun hakim juga berfungsi bahkan berkewajiban mencari dan menemukan hukum yang akan digunakan untuk memutus perkara yang disengketakan para pihak.³⁷ Terkadang undang-undang yang telah ada tidak mengatur secara jelas mengenai suatu persoalan sehingga hakim dalam menjawab dan menyelesaikan permasalahan tidak boleh apabila hanya mengandalkan undang-undang yang berlaku secara sempit. Hakim dalam mencari dan menemukan hukum harus melalui sumber hukum yang dibenarkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, mengatur bahwa hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Jadi, tidak hanya mencari dan menemukan hukum dalam undang-undang saja, namun hakim wajib mencari dan menemukan suatu hukum melalui nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat, seperti halnya hukum kebiasaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA selama mengadakan penelitian, bahwa 51 (lima puluh satu) perkara perselisihan hak pekerja/pengusaha karena upah tidak dibayar yang telah diputus berjumlah sebanyak 50 (lima puluh) perkara, sedangkan 1 (satu) perkara masih dalam proses persidangan.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat diperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

1. Perselisihan hak (upah) sebagaimana tercantum dalam Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) digolongkan kedalam klasifikasi perkara perselisihan hak pekerja/buruh karena upah tidak dibayar. Jumlah perselisihan hak pekerja/buruh karena upah tidak dibayarkan yang telah diupayakan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

³⁵ Pasal 110 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁶ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata: tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Ctk. Kedua, Edisi Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2019, hlm. 912.

³⁷ *Ibid*, hlm. 913.

Yogyakarta Kelas IA, berjumlah lebih banyak dibanding dengan klasifikasi perkara perselisihan hak pekerja/buruh yang diperjanjikan tidak dipenuhi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perselisihan hak (upah) merupakan salah satu jenis perselisihan yang banyak terjadi di lingkungan ketenagakerjaan. Badan peradilan dalam hal ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, yang mana dalam praktiknya ditemukan bahwa terdapat kendala pada pihak khususnya pekerja/buruh yang tidak mengetahui bagaimana cara untuk melakukan eksekusi terhadap putusan perkara yang tidak dapat dilaksanakan secara sukarela oleh pihak yang kalah.

2. Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA dalam melakukan penyelesaian perselisihan hak (upah) antara pekerja dan pengusaha di Kota Yogyakarta dinilai telah sesuai dalam melakukan kewenangan sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Saran

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis memberikan beberapa saran atara lain:

1. Merevisi dan mengkonstruksikan aturan teknis dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait sanksi apabila tidak melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.
2. Mengadakan sosialisasi terhadap pihak pekerja/buruh mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Mengadakan sosialisasi mengenai pentingnya organisasi serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu Perusahaan.

Daftar Pustaka

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Ke-2, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, e-book.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ctk. Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2020.
- Data Perselisihan Hak pada Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA
- Endah Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, Ctk. Pertama, Edisi Pertama, PT RajaGrafindo Persada, Depok, 2020, e-book.
- HIR (*Het Herziene Indonesisch Reglement*)
- I Wayan Agus Vijayantera, *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengalihan, dan Penutupan Persusahaan*, Surabaya: Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2016.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata: tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian , dan Putusan Pengadilan*, Ctk. Kedua, Edisi Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2019.
- Mokhammad Najih dan Soimin, *Pengantar Hukum Indonesia (Sejarah, Konsep Tata Hukum, dan Politik Hukum Indonesia)*, Edisi Revisi, Setara Press, Malang, 2014.

- Mustaqiem, *Hukum Hubungan Industrial Ketenagakerja*, Ctk. Pertama, Buku Litera Yogyakarta, Yogyakarta, 2014, e-book.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, Ctk. Ke enam belas, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Depok, 2020.
- Salastia Paramita Nurhuda, Nasichcah, dan Aisyah Karimah, "Hakikat Manusia Sebagai Makhluk Sosial Dalam Pandangan Islam", *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, Vol. 1, No. 4, Juli-September, 2023.
- Sanyoto, "Penegakan Hukum di Indonesia", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 8, No. 3, September, 2008.
- Tata Wijayanta, "Asas Kepastian Hukum, Keadilan, dan Kemanfaatan dalam Kaitannya dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 2, No. 14, Mei, 2014.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, di Yogyakarta, 26 Oktober 2023.
- Wawancara dengan Ibu Siti Umi Akhirokh, S.H., M.H., Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta Kelas IA, di Yogyakarta, 8 Agustus 2024.
- Yudin Yunus, A. ST. Kumala Ilyas, Kingdom Makkulawuzar, Siti Alfisyahri Lasori, Haritsa, Umar, dan Safrin Salam, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial", *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 7, No. 1, Juni, 2023.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, e-book.