

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hak Upah Pekerja Yang Tidak Dipenuhi Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", oleh Grand TWY Sinatung dengan NPM 20600228 telah diujikan dalam sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan pada tanggal 29 Agustus 2024. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Hukum.

PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

- | | |
|------------------|--|
| 1. Ketua | : Besy Habeban, S.H., M.H.
NIDN : 0107046201 |
| 2. Sekretaris | : August P. Silan, S.H., M.H.
NIDN : 0101086291 |
| 3. Pembimbing I | : Besy Habeban, S.H., M.H.
NIDN : 0107046201 |
| 4. Pembimbing II | : Talus Siamban, S.H., M.H.
NIDN : 9901000335 |
| 5. Penguji I | : Dr. Debora, S.H., M.H.
NIDN : 0109088302 |
| 6. Penguji II | : Janner Sidaank, S.H., M.H.
NIDN : 0101066002 |
| 7. Penguji III | : Besy Habeban, S.H., M.H.
NIDN : 0107046201 |

(Handwritten signatures of the panel members)

Medan, Oktober 2024

Mengesahkan

Dekan



(Handwritten signature of the Dean)
Dr. Anggar Simamora, S.H., M.H.

NIDN : 0114018101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring kemajuan jaman membuat perselisihan yang terjadi didalam setiap hubungan antara manusia, bahkan mengingat bahwa subjek hukum telah lama mengenal badan hukum dan begitupun para pihak yang terlibat didalamnya semakin banyak. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja atau buruh dengan perusahaan dan 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.¹

Perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja harus memberikan ketentuan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Adapun Undang-Undang yang mengatur Ketenagakerjaan terdapat didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Hubungan antara perusahaan dengan pekerja merupakan subjek yang saling membutuhkan dimana perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan, sedangkan pekerja melakukan kewajibannya untuk bekerja pada pengusaha untuk mendapatkan upah atau gaji. Keduanya tidak dapat dipisahkan mana yang lebih penting dan mana yang lebih didahulukan. Maka dari pengertian diatas dijelaskan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

¹ Iman Soepomo, “*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*”, (Jakarta:Djambatan,1994)., hlm 175

Hubungan hukum yang tercipta antara perusahaan dengan pekerja adalah hubungan kerja dimana pengusaha dengan karyawan dibentuk berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pada ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban majikan.²

Selama isi perjanjian hak dipenuhi masing-masing pihak dengan baik maka hubungan antara pekerja dengan pengusaha akan harmonis. Akan tetapi dalam dalam praktiknya sering terjadi pelanggaran terhadap perjanjian pekerja yang dilakukan oleh pekerja antara lain: a) pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak), b) pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu(permanen), c) pekerja harian lepas. Ketiga jenis hubungan kerja ini memiliki konsekuensi Undang-Undang yang berbeda.³ Dengan kata lain, setiap jenis hubungan kerja selalu memiliki kelebihan dan keterbatasan masing-masing. Dan pihak perusahaan berkewajiban untuk membayar upah yang sudah dituangkan dalam perjanjian kerja dan perusahaan memiliki hak untuk memperoleh hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Sedangkan pekerja memiliki kewajiban untuk bekerja sesuai dengan perjanjian kerja dan menerima

² Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

³ HusniLala, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 22

upah sesuai dengan kesepakatan di perjanjian kerja. Dalam hal ini terjadi pelanggaran terhadap perjanjian kerja maka seharusnya para pihak dapat menyelesaikannya dengan baik.

Dalam pelaksanaannya pengusaha melanggar perjanjian hak pekerja yakni pengusaha tidak membayarkan upah sesuai dengan perjanjian yang disepakati bersama maka pekerja merasa dirugikan. Akan tetapi pekerja tersebut dapat dilindungi oleh hukum yang sedang berlaku. Akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama. Dalam hal ini jika terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, maka proses penyelesaian perselisihan dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu: 1) Non Litigasi adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan menggunakan cara-cara alternatif atau diluar pengadilan penyelesaian sengketa. Contohnya, mediasi. Mediasi merupakan proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator. 2) Litigasi adalah proses penyelesaian sengketa melalui pengadilan.⁴

Jika upaya yang dilakukan pekerja tersebut tidak berhasil, dimana perusahaan tidak membayarkan upah maka pekerja yang merasa dirugikan akibat tidak menerima haknya sehingga mengakibatkan perselisihan industrial maka kedua belah pihak dapat menyesuaikannya dengan undang-undang yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang

⁴ I Wayan Wiryawan & I Ketut Artadi, "*Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan*", (Denpasar-Bali:Udayana University Press, 2010)., hlm 3

mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh. Dan dalam Pasal 2 Undang-Undang PPHI mengatur empat jenis perselisihan karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat dalam satu perusahaan.⁵

Berdasarkan uraian di atas yang mendasari penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam sebuah skripsi. Adapun judul skripsi yang diangkat oleh penulis adalah **“Tinjauan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hak Upah Pekerja Yang Tidak Dipenuhi Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang – Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut. Penulis merumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana penyelesaian perselisihan hak pekerja yang tidak sesuai dengan upah peraturan perusahaan berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004?
2. Apa tindakan yang harus dilakukan terhadap perusahaan yang tidak memenuhi hak upah pekerja?

C. Tujuan Penelitian

⁵ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

Berdasarkan poin-poin permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penyelesaian perselisihan hak pekerja yang tidak sesuai dengan upah peraturan perusahaan berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004
2. Untuk mengetahui apa tindakan yang harus dilakukan terhadap perusahaan yang tidak memenuhi hak upah pekerja

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan memberikan kontribusi terhadap peneliti lain yang melakukan perselisihan hak pekerja khususnya mengenai permasalahan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

2. Manfaat Secara Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan penegak hukum khususnya terhadap penegak hukum dan masyarakat dalam mengantisipasi regulasi terkait penyelesaian perselisihan hak pekerja tersebut dan juga dapat menjadi acuan atau sumber bagi para pembaca yang ingin mengetahui penyelesaian perselisihan hak upah pekerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan dan memahami lebih dalam lagi

mengenai hal-hal yang berkaitan dengan lalu lintas yaitu terhadap penyelesaian perselisihan hak upah pekerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta Undang-Undang lain yang relevan dengan kasus yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Perusahaan dan Pekerja

1. Pengertian Perusahaan

Pengertian perusahaan secara umum yaitu istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dan perundang-undangan diluar KUHD. Defenisi perusahaan tidak dijelaskan secara resmi dalam KUHD, namun defenisi Perusahaan secara resmi dirumuskan dalam KUHD, namun defenisi perusahaan secara resmi dalam pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan.

Dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang wajib Daftar Perusahaan yang ditentukan sebagai berikut: Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia dengan tujaun memperoleh keuntungan dan atau laba.

Molenglauff mengemukakan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus bertindak keluar mendapatkan penghasilan, memperdagangkan barang, menyerahkan barang, mengadakan perjanjian perdagangan.⁶

Pengertian perusahaan menurut Molengraff tidak menekankan perusahaan sebagai sebuah badan usaha, melainkan hanya menyebutkan perusahaan sebagai sebuah kegiatan atau hanya terkhusus pada jenis usaha saja.

⁶ Abdul R. Salaiman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm 90

Sedangkan pengertian perusahaan menurut Polak berpendapat bahwa suatu perusahaan baru ada apabila sebelumnya memperhitungkan terlebih dahulu mengenai rugi dan labanya serta mencatatnya kedalam suatu pembukuan.⁷

Selain itu, terdapat defenisi perusahaan menurut Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan yang menyatakan: “Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia”.

Menurut Undang-Undang yang berlaku, perusahaan dianggap ada jika kegiatan dalam bidang ekonomi yang dilakukan terus-menerus dan terang-terangan, terhadap pihak ketiga, dengan maksud untuk mendapat keuntungan di dalam wujud sebuah badan usaha atau wajib untuk memiliki suatu bentuk usaha.

Dari beberapa defenisi tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan haruslah mengandung unsur-unsur antara lain:

- a. Melakukan kegiatan secara terus menerus
- b. Memperoleh keuntungan dan laba
- c. Diselenggarakan oleh perorangan maupun badan usaha berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum
- d. Berkedudukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia

⁷ Sutantya R. Hadhiusuma dan Sumantoro, *Pengertian Pokok Hukum Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1991), hlm 4

2. Pengertian Pekerja

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah pekerja buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.⁸

Namun kemudian, dengan diundangkannya UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 UU Nomor 13 Tahun 2003).⁹

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini pada umumnya memiliki makna yang lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.¹⁰

3. Hak dan Kewajiban Pekerja

a) Hak Pekerja

Berkaitan dengan hak, maka Pekerja/Buruh mempunyai beberapa hak, antara lain adalah sebagai berikut:

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2001, Cetakan-2, hlm 22

⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm 21

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2016, Edisi revisi, hlm 35

a. Hak atas pekerjaan

Hak atas pekerjaan merupakan suatu hak asasi manusia. Karena demikian pentingnya Indonesia dengan jelas mencantumkan, dan menjamin sepenuhnya, hak atas pekerjaan ini dalam dilihat pada Pasal 27 ayat 32 UUD 45: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

b. Hak atas upah yang adil

Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.

c. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Untuk bisa memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin hanya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Dengan berserikat dan berkumpul, posisi mereka menjadi kuat dan karena itu tuntutan wajar mereka dapat lebih diperhatikan, yang pada gilirannya berarti hak mereka akan lebih bisa dijamin.

d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan

Dasar dan hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Jaminan ini mutlak perlu sejak awal sebagai bagian integral dari kebijaksanaan dan operasi suatu perusahaan. Resiko harus sudah diketahui sejak awal, hal ini perlu untuk mencegah perselisihan dikemudian hari bila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan.

e. Hak untuk diproses hukum secara sah

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan seperti dituduhkan atau tidak.

f. Hak untuk diperlakukan secara sama

Dimana tidak adanya diskriminasi dalam perusahaan apakah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnit, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan, atau pendidikan lebih lanjut.

g. Hak atas rahasia pribadi

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

h. Hak atas kebebasan suara hati

Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik: melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau kualitas produk tertentu demi membesarkan keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

b) Kewajiban pekerja

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 160c KUHPPerdata yang pada intinya adalah sebagai berikut:

1. Buruh/Pekerja wajib melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizing pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
2. Buruh/pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi lebih jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuatu dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda".¹¹

B. Tinjauan Mengenai Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Dalam upaya menciptakan hubungan industrial adalah untuk mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga dari masing-masing disebutkan mempunyai kepentingan bagi pekerja perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarga dan bagi pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengesplotasi modal guna mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan bagi pemerintah perusahaan

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2016, Edisi revisi, hlm 62

sangat penting artinya karena perusahaan bagaimanapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan.¹²

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan.¹³

Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.¹⁴

Dalam pengertian hubungan kerja tersebut, terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.¹⁵

2. Pengertian Perjanjian kerja

¹² Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Grafindo Persada 2003, hlm 235

¹³ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm 36

¹⁴ Hartono judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992, hlm 10

¹⁵ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Galia Indonesia, 2010, hlm 43

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Penjelasan perjanjian kerja dalam kaitannya menimbulkan suatu hubungan yang terjadi antara pemberi kerja dan pelaksana kerja yang kemudian di atur sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi Undang-Undang no 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut timbulah suatu ikatan kerja antara pemberi kerja (pengusaha) dengan pelaksana pekerjaan (pekerja) yang memberikan aturan terhadap hak dan kewajiban pekerja atau buruh dan pengusaha.¹⁶

Menurut Subekti, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda "dierstverhanding") yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus di taati oleh pihak yang lain.¹⁷

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah".¹⁸

¹⁶ Bahmid, *Implementasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Ruang Lingkup Ketenagakerjaan*, Vol. XIII, No. 2 (Mei, 2014), hlm 6-7

¹⁷ Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Cet. II, Alumni Bandungan, hlm 63

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hlm 62

Menurut Endah Pujiastuti pengertian perjanjian kerja, adalah "perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja."¹⁹

Dengan demikian hubungan yang berdasarkan perjanjian kerja dibuat berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan. Dalam perjanjian kerja ini hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan dicakup atau dimuat secara jelas. Hubungan kerja yang telah terbentuk tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan, artinya hak-hak pekerja dan perusahaan telah disepakati secara tegas, baik didalam perjanjian kerja atau dalam perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan, dan isi perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang.

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah".

Beberapa unsur dari perjanjian kerja adalah:

- a. Adanya unsur pekerjaan. Dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang di perjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut.
- b. Adanya unsur perintah. Pekerja tunduk pada perintah pengusaha didalam melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan, termasuk perintah secara tertulis yang terdapat dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau

¹⁹Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press Semarang, 2015, hlm 21

perjanjian kerja bersama. Pekerja diwajibkan untuk mentaati seluruh perjanjian kerja yang ada dan berlaku didalam perusahaan tempatnya bekerja.

- c. Adanya waktu tertentu. Waktu tertentu memiliki pengertian yang sangat luas, dapat berarti waktu tidak tertentu artinya berakhirnya waktu perjanjian pada saat perjanjian kerja tidak ditetapkan, atau waktu tertentu yang berarti berakhirnya waktu perjanjian ditetapkan pada saat dibuat perjanjian atau berakhirnya disetujui pada saat pekerjaan yang disepakati selesai.
- d. Adanya unsur upah. Tujuan utama seorang bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan atau upah. Dengan adanya upah menegaskan bahwa hubungan yang terjadi antara pekerja/buruh dan pemberi kerja adalah merupakan suatu hubungan kerja.²⁰

4. Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja

Menurut Endah Pujiastuti pengertian perjanjian kerja, adalah "perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja

1) Tertulis

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-perundangan yang berlaku Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat paling sedikit memuat, yaitu: ²¹

²⁰ Niru Anita Sinaga, Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan, *journal universitas Suryadarma*, hlm 38-39, Tersedia di: <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jihd/article/download/132/682>, diakses pada tanggal 15 Maret 2024, pukul 11.07 wib.

²¹ Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan*, Mataram: Prenanda Media Grup, 2018, hlm 68

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
- 3) Jabatan atau jenis pekerja;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- 7) Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja dibuat;
- 8) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

2) Tidak Tertulis

Perjanjian kerja dapat dimuat didalam bentuk tidak tertulis atau lisan. Perjanjian kerja ini dianggap sah ketika sudah disepakati oleh para pihak dan memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian.

C. Tinjauan Mengenai Perselisihan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat (1) Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan terkait hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan”²²

Hal ini antara lain disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman atau persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari. Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Uwiyono, mengatakan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi

²² Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat (1)

didahului oleh pelanggaran hukum juga dan dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan Ketenagakerjaan yang terjadi karena bukan pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena:

- a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum Ketenagakerjaan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya Pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh/pekerjanya pada program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.
- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda-beda.

Sedangkan perselisihan Ketenagakerjaan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:

- a. Perbedaan dalam menafsirkan hukum Ketenagakerjaan.
Misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh/serikat buruh hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.
- b. Terjadi karena ketidak sepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetap pihak pengusaha tidak menyetujuinya.²³

²³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Mataram: PT Raja Grafindo Persada 2012, hlm 162

2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) mengatur empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²⁴

1) Perselisihan hak

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UUPPHI, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, aibat adanya pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Menurut H. P. Rajagukguk, perselisihan hak ini sebagai perselisihan hukum, yakni perselisihan kolektif atau perselisihan perseorangan antara majikan atau serikat majikan dengan serikat buruh atau buruh perorangan mengenai pelaksanaan atau penafsiran perjanjian ketenagakerjaan atau perjanjian kerja.²⁵

2) Perselisihan kepentingan

Menurut Pasal 1 angka 3 UUPPHI 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.²⁶

3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Kasus yang sering terjadi adalah ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan pekerjanya dan pekerja tersebut tidak setuju dengan keputusan perusahaan tersebut.

4) Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja merupakan perselisihan antara serikat pekerja yang terdapat di dalam satu perusahaan. Jadi dalam suatu perusahaan terdapat kemungkinan memiliki lebih dari satu serikat pekerja, hal ini dikarenakan untuk membentuk suatu serikat pekerja tidak memerlukan anggota yang banyak. Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh. Dari ketentuan syarat di atas maka sudah barang tentu besar

²⁴ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 2

²⁵ H. P. Rajagukguk, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm 44

²⁶ H. P. Rajagukguk, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm 45

kemungkinan dalam suatu perusahaan yang memiliki ratusan atau ribuan akan terdapat beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang bernaung dibawah “bendera” yang berbeda.²⁷

3. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Secara Litigasi dan Non Litigasi

Proses penyelesaian sengketa oleh para pihak yang bersengketa dapat dilakukan melalui jalur litigasi atau lembaga peradilan negara. Hal ini berarti sengketa tersebut akan diperiksa oleh hakim pengadilan dalam suatu rangkaian persidangan. Penyelenggaraan peradilan dilaksanakan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan militer, peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

Kelebihan penyelesaian sengketa secara litigasi adalah putusan pengadilan mempunyai kekuatan hukum yang pasti, bersifat final, menciptakan kepastian hukum dengan posisi para pihak menang atau kalah (win and lose position), dan dapat dipaksakan pelaksanaan putusannya apabila pihak yang kalah tidak mau melaksanakan isi putusan pengadilan (eksekusi). Oleh Sudikno Mertokusumo dikatakan bahwa putusan pengadilan mempunyai tiga macam kekuatan yang merupakan keistimewaan penyelesaian sengketa secara litigasi, yakni putusan pengadilan mempunyai kekuatan mengikat, kekuatan pembuktian, dan kekuatan eksekutorial atau kekuatan untuk dilaksanakan- Kekuatan mengikat Putusan hakim mempunyai kekuatan mengikat, artinya putusan hakim itu mengikat para pihak yang berperkara dan yang terlibat dalam perkara itu. Para pihak harus tunduk dan menghormati putusan hakim tersebut. Putusan hakim yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap tidak dapat diubah, sekalipun oleh pengadilan

²⁷ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: DSS Publishing, 2006, hlm 23

yang lebih tinggi kecuali dengan upaya hukum yang luar biasa (peninjauan kembali/request civil).²⁸

Terikatnya para pihak pada putusan hakim itu, baik dalam arti positif maupun negatif. Mengikat dalam arti positif, yakni apa yang telah diputus oleh hakim harus dianggap benar (*res judicata pro veritate habetur*). Mengikat dalam arti negatif, yakni hakim tidak boleh memutus lagi perkara yang pernah diputus sebelumnya antara pihak yang sama serta mengenai pokok perkara yang sama (*nebis in idem*).

a. Kekuatan pembuktian

Putusan hakim mempunyai kekuatan pembuktian, artinya dengan putusan hakim itu telah diperoleh kepastian tentang sesuatu yang terkandung dalam putusan itu. Dituangkannya putusan hakim dalam bentuk tertulis yang merupakan akta otentik tidak lain bertujuan untuk dapat digunakan sebagai alat bukti bagi para pihak yang mungkin diperlukan untuk mengajukan banding, kasasi, peninjauan kembali atau upaya hukum lainnya, dan untuk pelaksanaan putusan.

b. Kekuatan eksekutorial

Putusan hakim mempunyai kekuatan eksekutorial, artinya bahwa suatu putusan dimaksudkan untuk menyelesaikan suatu persoalan atau perkara dan menetapkan hak atau hukumnya saja, melainkan juga realisasi pelaksanaannya (eksekusinya) secara paksa. Kekuatan mengikat saja dari suatu putusan hakim belum cukup dan tidak akan berarti apabila putusan itu tidak dapat direalisasikan atau dilaksanakan.

²⁸ Sudikno mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 1993), hlm 177-182

Oleh karena putusan itu menetapkan dengan tegas hak dan hukumnya untuk kemudian direalisasikan, maka putusan hakim mempunyai kekuatan eksekutorial, yaitu kekuatan untuk dilaksanakan apa yang ditetapkan dalam putusan hakim itu secara paksa oleh alat-alat negara.

Proses penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi (pengadilan) bukanlah merupakan satu-satunya cara penyelesaian sengketa yang dapat ditempuh oleh para pihak yang bersengketa. Selain litigasi, terdapat penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non litigasi), yaitu penyelesaian sengketa melalui negosiasi (musyawarah), mediasi, arbitrase, dan konsiliasi. Selain itu terdapat pula bentuk penyelesaian sengketa yang sangat akrab diaktualisasikan dalam kehidupan masyarakat sehari-hari, yakni penyelesaian sengketa secara damai oleh kepala desa. Penyelesaian sengketa dengan cara ini pada dasarnya dapat diterima oleh para pihak yang bersengketa karena prosesnya didasarkan pada pengaturan sendiri dan masih kental diwarnai dengan adat kebiasaan setempat. Semua hal yang telah disepakati merupakan keputusan bersama para pihak yang bersengketa. Metode penyelesaian sengketa melalui jalur non litigasi sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penyelesaian sengketa melalui negosiasi

Untuk menyelesaikan suatu sengketa, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah para pihak yang bersengketa melakukan negosiasi, yaitu cara untuk mencari penyelesaian masalah melalui musyawarah untuk mencapai kata sepakat

secara langsung antara pihak-pihak yang bersengketa yang hasilnya dapat diterima oleh para pihak tersebut.²⁹

Dalam praktik negosiasi dilakukan karena dua alasan, yakni:

- a. Untuk mencari sesuatu yang baru yang tidak dapat dilakukannya sendiri, misalnya dalam transaksi jual beli, pihak penjual dan pembeli saling memerlukan untuk menentukan harga (di sini tidak terjadi sengketa).
- b. Untuk memecahkan perselisihan atau sengketa yang timbul di antara para pihak.

2. Penyelesaian sengketa melalui mediasi

Mediasi pada hakekatnya merupakan suatu bentuk penyelesaian sengketa yang memberikan pandangan ke depan terhadap para pihak yang bersengketa. Menurut Priyatna Abdurrasyid, mediasi sebagai suatu proses penyelesaian sengketa bekerja sangat baik. Mediasi memandang ke masa depan bukan ke masa lampau. Hukum memandang ke belakang untuk menentukan siapa yang benar dan siapa yang salah, sedangkan mediasi memandang ke depan untuk menemukan suatu solusi di mana para pihak dapat menyelesaikan sendiri sengketanya. Di dalam hukum, pengadilan mengemukakan kekuasaannya untuk memerintahkan suatu putusan, sedangkan di dalam mediasi keputusan diambil secara bersama-sama oleh para pihak.³⁰

Berdasarkan berbagai pandangan di atas, maka dapat dipahami bahwa mediasi pada dasarnya merupakan cara dalam menyelesaikan sengketa oleh para pihak, di mana para pihak dapat menentukan atau menunjuk pihak ketiga untuk

²⁹ Gatot Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*, (Cet. I; Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm 1-2

³⁰ Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase & Alternatif Penyelesaian Sengketa: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Fikahati Aneka, 2002), hlm 155

bertindak sebagai penengah atau mediator. Mediator tersebut dapat negara, organisasi, atau individu. Kedudukan mediator dalam hal ini adalah berusaha memberikan keseimbangan para pihak yang bersengketa sehingga mereka dapat dipertemukan dalam suatu keadaan yang sama-sama menguntungkan. Harus pula dipahami bahwa mediator dalam menangani sengketa para pihak, tidak berada pada posisi yang dapat memaksa salah satu pihak untuk menerima apa yang dikehendaki oleh pihak lainnya.

3. Penyelesaian sengketa melalui arbitrase

Apabila upaya para pihak dalam menyelesaikan sengketanya melalui negosiasi dan mediasi tidak tercapai, maka para pihak berdasarkan kesepakatan secara tertulis dapat mengajukan usaha penyelesaian sengketa melalui badan arbitrase. Penyelesaian sengketa melalui arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang bersifat mengikat dan final. Arbitrase berasal dari kata *arbitrare* yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan. Jadi arbitrase itu sebenarnya adalah lembaga peradilan oleh hakim partikelir/swasta (*particuliere rechtspraak*).³¹

Berdasarkan pengertian di atas, ada tiga hal yang mendasari dalam penyelesaian sengketa melalui arbitrase. Pertama, arbitrase merupakan salah satu bentuk penyelesaian secara non litigasi. Kedua, perjanjian arbitrase harus dibuat dalam bentuk tertulis. Ketiga, perjanjian arbitrase merupakan perjanjian untuk menyelesaikan sengketa yang dilaksanakan di luar peradilan umum.

4. Penyelesaian sengketa melalui konsiliasi

³¹Hasanuddin Rahman, *Seri Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis: Contract Drafting* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm 340

Seperti halnya dengan mediasi, konsiliasi merupakan suatu proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan antara para pihak yang bersengketa dengan melibatkan pihak ketiga yang netral dan tidak memihak. Pada dasarnya, mediator dan konsiliator bertugas sebagai fasilitator untuk melakukan komunikasi antara para pihak yang bersengketa sehingga dapat ditemukan solusi yang dapat memuaskan para pihak itu sendiri. Hanya saja seorang konsiliator berperan sebatas untuk melakukan tindakan-tindakan seperti mengatur waktu dan tempat pertemuan para pihak yang bersengketa, mengarahkan topik pembicaraan, membawa pesan dari satu pihak kepada pihak lain jika pesan tersebut tidak mungkin disampaikan langsung atau para pihak tidak mau bertemu langsung. Sedangkan mediator, disamping dapat melakukan hal-hal yang dilakukan konsiliator, juga menyarankan solusi atau proposal penyelesaian sengketa, hal mana secara teoritis tidak ada dalam kewenangan pihak konsiliator. Dalam hal menggunakan konsiliasi atau mediasi, keputusan akhir dari suatu sengketa tetap terletak pada persetujuan para pihak yang bersengketa.

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan (non litigasi) termasuk yang yang dipraktekkan oleh para kepala desa secara hukum dibenarkan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam Penjelasan Pasal 3 ayat (1) UU Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa “ketentuan ini tidak menutup kemungkinan penyelesaian perkara dilakukan di luar pengadilan negara melalui perdamaian atau arbitrase”.³²

Penyelesaian sengketa secara non litigasi, yakni suatu bentuk penyelesaian sengketa yang dilakukan di luar pengadilan. Penyelesaian sengketa secara non

³² Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa” dalam Gatot Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm 20

litigasi dapat berupa negosiasi antara para pihak yang bersengketa untuk mencapai kata mufakat, mediasi, arbitrase, dan konsiliasi yang masing-masing menunjuk pihak ketiga yang bersifat netral untuk membantu penyelesaian sengketa yang terjadi. Selain itu terdapat pula bentuk penyelesaian sengketa secara adat, yakni penyelesaian sengketa oleh kepala desa yang memang sangat aktual dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam masyarakat desa. Pelaksanaan penyelesaian non litigasi ini sifatnya lebih mudah diatur sendiri oleh para pihak yang bersengketa tanpa terikat pada ketentuan hukum acara yang sifatnya kaku.

D. Tinjauan Mengenai Upah

1. Pengertian Upah

Menurut PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, 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 sesuatu 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.³³

Dengan adanya upah ini pekerja akan menerima hasil yang meningkatkan kesejahteraan dengan pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerjayang aman dan sehat.

³³Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 1 Ayat (1)

Sistem pengupahan telah lama diterapkan dalam dunia ketenagakerjaan, bahkan pada masa kerajaan. Pemberian upah bisa dalam bentuk uang, barang, atau perjanjian utang piutang. Dalam sistem pengupahan terdapat beberapa bentuk sebagai berikut:

- 1) Gaji;
- 2) Barang atau natura, misalnya diupah dengan hasil perkebunan atau pertanian;
- 3) Tunjangan, yang diberikan selain gaji;
- 4) Bonus, yakni tambahan karena kinerja yang lebih baik, sebut saja reward.

Pengupahan dapat disebut juga dengan honor , yakni pembayaran pekerja yang kedudukannya sebagai honorer dengan jumlah tertentu karena tidak ada ketentuan yang jelas. Selain keempat bentuk pengupahan tersebut, ada pula perusahaan yang memberikan tunjangan anak dan istri, upah uang makan harian, upah beban lebih kinerja, remunirasi, dan sebagainya.³⁴

2. Jenis-jenis Upah

Bahwa berdasarkan Pasal 14 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja), upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu, dan/atau satuan hasil. Hal ini sama dengan PP sebelumnya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP 78/2015) Perbedaannya, dalam PP 36/2021, upah berdasarkan satuan waktu tidak lagi harian, mingguan, atau bulanan, tetapi per jam; harian, atau bulanan. Upah per jam hanya untuk buruh yang bekerja paruh waktu. Perhitungan upah per jam

³⁴Dr.H.Zulkarnaen, *“Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja(Omnibus Law)*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2021), hlm 81-82

menggunakan formula upah per bulan dibagi 126. Upah per jam yang disepakati pengusaha dan buruh tidak boleh lebih rendah dari perhitungan berdasarkan formula tersebut.

Sedangkan, penetapan upah per bulan berdasarkan satuan hasil ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima buruh. Sebelumnya, PP 78/2015 mengatur penetapan upah per bulan berdasarkan satuan hasil ini ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 3 bulan terakhir yang diterima buruh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah uraian tentang batasan penelitian, agar penelitian menjadi fokus pada ruang lingkup masalah yang diinginkan. Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk menghindari pembahasan yang meluas dan menyimpang dari yang penulis terapkan. Ruang lingkup penelitian bertujuan untuk membatasi permasalahan yang akan dibahas di dalam penelitian ini.³⁵ Peter Mahmud Marzuki merumuskan penelitian hukum sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.³⁶

Suatu penelitian hukum terfokus dalam membahas suatu permasalahan beserta poin-poin batasannya dengan adanya ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah Bagaimana penyelesaian perselisihan hak pekerja yang tidak sesuai dengan upah peraturan perusahaan berdasarkan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Serta apa tindakan yang harus dilakukan terhadap perusahaan yang tidak memenuhi hak upah pekerja.

B. Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian hukum yuridis normatif adalah metode yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka, yaitu buku, jurnal, artikel-

³⁵ Jaholden, *Konsep Dasar Penelitian Hukum*, (Pustaka Prima : 2021)., hlm 39

³⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011)., hlm 29

artikel resmi, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta berkaitan dengan sumber bahan hukum.³⁷

C. Sumber Bahan Hukum

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.³⁸

Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang tidak mengikat tetapi menjelaskan bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli yang mempelajari suatu bidang tertentu secara khusus yang akan memberikan petunjuk ke mana peneliti akan mengarah. Adapun bahan-bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks/literatur, jurnal-jurnal hukum, dan doktrin-doktrin hukum.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier ialah bahan hukum yang dipakai sebagai pelengkap dan juga berfungsi memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang

³⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawaliipers, 2013)., hlm 23

³⁸ Rianto Adi, *“Metode Penelitian Sosial dan Hukum”*, (Jakarta: Granit, 2004)., hlm 11

tidak berhubungan langsung dengan pokok permasalahan yang ada, namun sangat dibutuhkan untuk menunjang kelengkapan dan kejelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder tersebut, misalnya kamus hukum.

D. Metode Pendekatan Masalah

Dalam melakukan suatu penelitian hukum, ada beberapa metode pendekatan yang digunakan agar hasil penelitian tersebut dapat memberikan hasil yang memuaskan. Menurut Peter Mahmud Marzuki, terdapat 5 (lima) pendekatan yang dapat digunakan dalam penelitian hukum, yaitu:³⁹

1. Pendekatan kasus (*case approach*);
2. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*);
3. Pendekatan historis (*historical approach*);
4. Pendekatan perbandingan (*comparative approach*);
5. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*)

Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Dalam metode pendekatan perundang-undangan peneliti perlu memahami hierarki dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan.

2. Metode Konseptual (*conceptual approach*)

Menurut Peter Mahmud Marzuki, beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin yang berkembang didalam ilmu hukum. Marzuki juga menyatakan dalam membangun membangun konsep, peneliti bukan hanya melamun dan mencari-cari khayalan, melainkan pertama kali ia harus beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang didalam ilmu

³⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup,2011)., hlm 93

hukum dan peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.⁴⁰

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode kepustakaan (*Library Research*). Metode kepustakaan (*Library Research*) yaitu, penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literature (kepustakaan) baik berupa buku, catatan maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu.⁴¹ Cara pengumpulan data dengan melakukan penelusuran dan menelaah bahan pustaka seperti, buku-buku literatur tentang hukum, hasil penelitian, karya ilmiah, jurnal ilmiah, perundang-undangan, Peraturan Pemerintah (PP), situs internet, ensiklopedia dan dokumen-dokumen lainnya yang ada kaitannya dengan skripsi dan sebagainya. Bahan hukum dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan, serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum sesuai permasalahan penelitian. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Studi Kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya.⁴²

F. Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan secara yuridis normatife, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustastakaan, dimana pembahasan serta hasil penelitian diuraikan dengan kata-kata berdasarkan data yang diperoleh. Data yang terkumpul diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia

⁴⁰ Peter Mahmud Marzuki, *“Penelitian Hukum”*, (Jakarta: Penerbit Kencana, 2007)., hlm 35

⁴¹ Mestika Zed, *“Metode Penelitian Kepustakaan”*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008)., hlm 3

⁴² Peter Mahmud Marzuki, *“Penelitian Hukum”*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011)., hlm 95

dan dapat melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan.