

**EKSISTENSI HUKUM ACARA PERDATA DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HAK TENTANG UPAH PEKERJA TIDAK TETAP DI
INDONESIA**

Gerald Timothy Warouw¹, Reynold Simandjuntak², Henry N. Lumenta³

Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum – Universitas Negeri Manado

Correspondence

Email: geraldwarouw08@gmail.com , No. Telp:
reynoldssimandjuntak@unima.ac.id ,
henrynochlumenta@gmail.com

Submitted 11 Maret 2025

Accepted 16 Maret 2025

Published 17 Maret 2025

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah ingin mengkaji tentang bagaimana eksistensi hukum acara perdata pada perselisihan upah pekerja tidak tetap dan bagaimana proses penyelesaian perselisihan hak tentang upah pekerja tidak tetap. Penelitian ini menggunakan jenis dan pendekatan penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Hukum acara perdata berperan dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan, khususnya terkait upah antara pekerja tidak tetap dan pemberi kerja. Penyelesaian perselisihan hak upah bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang adil, menghindari perselisihan lanjutan, serta memastikan tidak ada pihak yang merasa dirugikan atau diuntungkan, sehingga tercipta keadilan bagi kedua belah pihak. Prosedur seperti gugatan wanprestasi, mediasi, konsiliasi, atau litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial memastikan perlindungan hak pekerja. Proses yang jelas dan tegas mendukung kesejahteraan pekerja, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan transparan bagi pekerja dan pemberi kerja.

Kata kunci: *perselisihan hak, upah, pekerja tidak tetap*

PENDAHULUAN

Kemakmuran bagi semua dan keadilan sosial untuk masyarakat Indonesia adalah tujuan dari pertumbuhan negara.¹ Pemerintah meningkatkan akses ke sumber daya keuangan dan infrastruktur sebagai hasil dari inisiatif ini dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Salah satu aspek yang penting adalah perlindungan terhadap upah, yang seringkali menjadi tuntutan utama pekerja karena masih terdapat banyak masalah dalam implementasinya di dunia ketenagakerjaan, yang memunculkan berbagai isu hukum dalam hubungan kerjasama pengusaha dan pekerja.

Di Indonesia, Upah menjadi salah satu hak dasar yang wajib diterima setiap pekerja, termasuk pekerja tidak tetap. Upah yang adil dan sesuai dengan ketentuan hukum merupakan hak yang dijamin dan dilindungi oleh negara. Namun, meskipun terdapat berbagai regulasi yang mengatur tentang hak upah bagi pekerja, masih banyak terjadi perselisihan mengenai pembayaran upah yang sering dialami oleh pekerja tidak tetap, baik di sektor publik maupun swasta.

Masalah hukum yang terjadi Pekerja tidak tetap sering kali mengalami ketidakpastian mengenai besaran upah, waktu pembayaran, serta hak-hak lain yang terkait dengan status mereka sebagai pekerja. Hal ini tidak terlepas dari ketidakjelasan status hukum pekerja tidak tetap dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, yang terkadang menyebabkan pengabaian hak-hak mereka, termasuk hak atas upah yang sesuai dengan aturan yang ada. Perselisihan mengenai upah yang tidak dibayar dengan tepat waktu atau tidak sesuai peraturan yang ada, sering kali berakhir dengan sengketa hukum.²

¹ Esensi pembukaan Undang-undang Dasar (UUD) Republik Indonesia 1945

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88.

Secara umum hubungan kerja merupakan salah satu unsur utama yang berkaitan langsung dengan interaksi antara tenaga kerja dan dunia kerja.³ Menurut Suwanto, sistem interaksi yang terjalin antara pihak-pihak yang terlibat dalam produksi barang dan/atau jasa disebut hubungan industrial. Dalam kasus lain, pemerintah merupakan peserta tidak langsung, meskipun yang terlibat langsung adalah pengusaha dan pekerja.⁴

Perselisihan hubungan kerja yg meliputi hak, konflik kepentingan, PHK, dan sering menimbulkan permusuhan antara pengusaha atau pengusaha dengan karyawan.⁵ Secara umum, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja sering kali berjalan tidak mulus karena pengusaha cenderung berusaha menekan biaya demi memperoleh keuntungan maksimal.

Salah satu komponen biaya total yang sering dikurangi adalah yang berkaitan dengan tenaga kerja, karena dianggap sebagai faktor internal, berbeda dengan Faktor eksternal seperti pengeluaran untuk bahan baku atau energi. Pengusaha kadang-kadang memilih untuk tidak menaikkan gaji pekerja dalam jangka waktu tertentu atau bahkan mengurangi beberapa hak yang dimiliki oleh pekerja. Sementara itu, pekerja umumnya mengharapkan kenaikan gaji secara rutin untuk menyesuaikan dengan kenaikan biaya hidup. Perbedaan pandangan antara pengusaha dan pekerja bukan hanya berkaitan dengan upah, tetapi juga melibatkan berbagai aspek lain. Kewajiban hak antara pekerja dan pemberi kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) didefinisikan sebagai menguatnya ikatan kerja karena alasan tertentu dengan demikian, hak dan tanggung jawab pekerja dan pengusaha menjadi berakhir.

Berbagai hal yang terkait dengan penyelesaian sengketa di tempat kerja diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI). Undang-undang ini memberikan kesempatan kepada hakim Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) untuk tidak hanya mengikuti prosedur hukum formal yang ketat seperti dalam peradilan perdata, mengingat adanya ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha.

Terdapat empat kategori sengketa atau perselisihan yang diakui oleh hukum ketenagakerjaan Indonesia, yaitu sengketa hak, pemutusan hubungan kerja (PHK), perselisihan pendapatan, dan sengketa antar pekerja. Ketidaksepakatan ini dapat berujung pada salah satu dari dua gugatan perdata, satu untuk pelanggaran kontrak atau satu untuk perbuatan melawan hukum (PMH).. Sebagai contoh, dalam kasus perselisihan PHK, gugatan yang sering diajukan adalah perbuatan melawan hukum, yang muncul akibat adanya perbedaan interpretasi terhadap undang-undang atau peraturan lainnya. Sedangkan, perselisihan kepentingan biasanya berhubungan dengan gugatan wanprestasi, yang biasanya disebabkan oleh perbedaan pemahaman atau pelaksanaan atas kesepakatan yang telah disepakati.

Dalam hal perselisihan hak, terutama yang berkaitan dengan sengketa upah yang sering menjadi fokus utama pekerja, masih belum ada kejelasan mengenai jenis gugatan yang sesuai dalam hukum acara perdata. Hal terjadi berdasarkan prinsip dalam hukum acara perdata yang mengharuskan pihak yang mengajukan klaim untuk dapat membuktikan klaimnya. Selain itu, terdapat kenyataan bahwa nasib pekerja di Indonesia tidak tetap dan cenderung tidak stabil. Kebanyakan pekerja ini berfokus pada tujuan untuk mendukung kinerja pegawai negeri sipil (PNS), meskipun mereka memainkan peran penting dalam mendukung layanan masyarakat yang optimal. Jadi kepuasan masyarakat terhadap proses pelayanan publik menjadi faktor yang sangat penting.

³ Luis Marsinah. (2012). Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori dan Praktik). Yogyakarta:CV. Budi Utama, hlm 1

⁴ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. (2016). “Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia”. Jurnal Mimbar Justitia, Vol 2. No 2, hlm 809

⁵Pasal 1 butir 1 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Namun, status pegawai tidak tetap kini tidak jelas karena adanya perubahan regulasi. Konsep pekerja kontrak pun dihapuskan dengan disahkannya Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang ASN. Undang-Undang ini mengganti frasa "pekerja kontrak" dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Namun, untuk mencegah pemerintah daerah merekrut individu tersebut secara asal-asalan, diperlukan proses seleksi dan pemeriksaan untuk menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Mereka harus mematuhi persyaratan dan regulasi ketenagakerjaan, termasuk hak yang sama dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), seperti jaminan kesehatan.

Dalam menghadapi perselisihan tersebut, penyelesaian melalui jalur hukum menjadi salah satu solusi yang dapat ditempuh. Salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan hak terkait upah adalah melalui hukum acara perdata, yang memberikan mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja dan pemberi kerja. Hukum acara perdata mengatur prosedur pengajuan gugatan dan pelaksanaannya serta proses penyelesaian perselisihan melalui pengadilan negeri. Namun, masalahnya adalah tidak semua pekerja tidak tetap memiliki akses atau pemahaman yang cukup tentang proses hukum yang berlaku. Selain itu, terdapat tantangan dalam penerapan hukum acara perdata terkait dengan status hukum pekerja tidak tetap yang sering kali kurang jelas di mata hukum.⁶

Kajian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai seberapa efektif hukum acara perdata dalam menangani masalah hak upah pekerja tidak tetap dan sejauh mana penerapan prosedur hukum ini dapat memberikan keadilan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gagasan terhadap pemahaman tentang penerapan hukum acara perdata dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, terutama dalam penyelesaian perselisihan hak atas upah bagi pekerja tidak tetap.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana eksistensi hukum acara perdata pada perselisihan upah pekerja tidak tetap ?
2. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hak tentang upah pekerja tidak tetap ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji bagaimana eksistensi hukum acara perdata pada perselisihan upah pekerja tidak tetap.
2. Untuk mengetahui bagaimana proses penyelesaian perselisihan hak tentang upah pada pekerja tidak tetap.

Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, Kebijakan PPPK membantu menciptakan keadilan sosial dengan memberikan perlindungan yang lebih jelas bagi pekerja, termasuk pegawai harian yang sebelumnya tidak punya status tetap. PPPK memastikan hak-hak kerja yang lebih baik dan setara dengan PNS, seperti jaminan kesehatan dan kepastian pekerjaan. Kebijakan ini juga mengurangi ketimpangan antara pemerintah sebagai pemberi kerja dan pekerja, dengan menghapus status pekerja tidak tetap yang rawan dieksploitasi. Selain itu, sistem seleksi yang lebih jelas dan transparan meningkatkan efisiensi administrasi di sektor publik, memastikan hanya orang yang memenuhi syarat yang diterima.
2. Secara praktis, PPPK memungkinkan pemerintah merekrut pekerja lebih terampil untuk pelayanan publik, meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Pergantian status memberikan stabilitas kerja, meningkatkan rasa aman bagi pekerja. Proses seleksi ketat mendorong pengembangan sumber daya manusia. Perlindungan hak pekerja juga mendukung kesejahteraan dan perekonomian lokal yang lebih baik.

⁶ Hukum Acara Perdata Indonesia, Buku II, Pasal 118-120, Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata.

METODE PENELITIAN

Metodologi dan jenis penelitian hukum normatif (yuridis normatif) digunakan dalam penulisan ini. Penelitian hukum normatif adalah riset yang berkaitan dengan pemeriksaan metode hukum yang ditemukan dalam aturan tertulis atau undang-undang tertentu.

Sumber Data

Penulisan ini memanfaatkan berbagai sumber hukum. dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori sebagai sumber data yaitu :

a. Data Primer

Bahan hukum primer merujuk pada sumber hukum yang mempunyai otoritas atau yang sah. Jenis bahan hukum ini meliputi peraturan perundang-undangan, atau catatan resmi yang berkaitan dengan proses pembentukan perundang-undangan, serta keputusan yang dikeluarkan oleh hakim. terdiri dari peraturan perundangan – undangan.:⁷

- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

b. Data Sekunder

Sumber informasi hukum sekunder berkaitan dengan sumber daya yang dapat membantu dalam memahami materi hukum mendasar, seperti buku, pandangan ilmiah, teori, dan tulisan profesional hukum yang berkaitan dengan apa yang diteliti .

c. Data Tersier

Untuk mengatasi keterbatasan bahan hukum terdahulu, sumber data tersier berfungsi sebagai pelengkap dengan memberikan rincian yang lebih spesifik. Penulis penelitian ini menggunakan kamus hukum, Black's Law Dictionary, dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sebagai bahan hukum.

Teknik Pengumpulan Data

Proses penulisan dilakukan melalui kajian pustaka, yang melibatkan pembacaan berbagai buku dan telaah terhadap literatur terkait, kemudian informasi tersebut dianalisis dan disusun secara terstruktur sesuai dengan topik yang dibahas.

Analisis Bahan Hukum

Penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan mengumpulkan data primer, sekunder dan tersier yang terkait dengan penelitian ini, sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti.

PEMBAHASAN

A. Eksistensi Hukum Acara Perdata Pada Perselisihan Upah Pekerja Tidak Tetap

Hukum acara perdata memiliki peran Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, masalah perselisihan terkait upah sering kali menjadi isu yang kompleks dan penting, terutama bagi pekerja tidak tetap yang memiliki status pekerjaan tidak tetap atau kontrak. Meskipun pekerja tidak tetap memiliki peranan yang krusial dalam berbagai bidang, hak-hak mereka, termasuk terkait upah, seringkali tidak diatur dengan jelas dan menyebabkan ketegangan antara pekerja dan pemberi kerja. Penyelesaian perselisihan mengenai upah membutuhkan kepastian

⁷ Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, hlm 141

hukum, di mana hukum acara perdata berfungsi sebagai alat utama untuk mengatur proses penyelesaian sengketa tersebut.

Upah adalah hak bagi pekerja. K. Bartens mendefinisikan hak sebagai tuntutan yang diajukan oleh seseorang atau kelompok terhadap orang atau masyarakat lain.⁸ Sementara itu, Satjipto Rahardjo memberikan penjelasan hukum tentang sejumlah atribut hak, antara lain:

1. Hak diberikan kepada individu yang mempunyai klaim terhadap barang yang menjadi hak dan disebut juga sebagai pemilik atau subjek hak.
2. Hak ditujukan untuk pihak lainnya, artinya pihak tersebut memegang kewajiban. Ada hubungan saling terkait antara hak dan kewajiban.
3. Hak seseorang memaksa orang lain melakukan tindakan tertentu atau tidak melakukannya. Inilah hak yang dimaksud.
4. Pihak yang memiliki kewajiban untuk melakukan atau menghindari tindakan tertentu disebut sebagai objek hak.
5. Setiap hak hukum memiliki judul, yang merupakan kejadian hukum spesifik yang berfungsi sebagai dasar bagi keterikatan hak tersebut kepada pemilikinya.⁹

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 Ayat 30 menyebutkan bahwa “Upah adalah hak yang diterima oleh pekerja/buruh berupa uang yang diperoleh dari pengusaha atau pemberi kerja, yang ditetapkan dan dibeli berdasarkan pekerjaan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk izin bagi pekerja/buruh dan sisanya sebagai ganti rugi atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Dengan demikian upah diatur sebagai hak yang berlaku umum bagi pekerja.

Prinsip dalam hukum acara perdata mengenal istilah *uitvoerbaar bij voorraad*, yang berarti putusan yang bisa langsung dilaksanakan meskipun belum memiliki kekuatan hukum tetap. Jika salah satu pihak gagal melaksanakan kewajibannya dalam perjanjian, hal itu dapat mengakibatkan gagal bayar, yang dapat dituntut. Wanprestasi mengacu pada situasi di mana kewajiban, dalam hal ini pembayaran upah, tidak dilaksanakan sesuai perjanjian, yang disebabkan oleh kesalahan pihak debitur atau pengusaha (baik karena kelalaian maupun sengaja), atau karena adanya kondisi yang tidak dapat dihindari yang membuat debitur tidak mampu memenuhi kewajibannya.

Undang - Undang Ketenagakerjaan menjadi dasar bagi peraturan pemerintah tentang upah minimum. Menurut Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, " Upah di bawah upah minimum tidak dapat dibayarkan oleh pemberi kerja yang ditetapkan dalam Pasal 89." Menurut Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha yang mengabaikan ketentuan ini akan dikenai sanksi pidana, yaitu penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun. Selain itu, pengusaha juga harus membayar upah sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku.

Hukum acara perdata memberikan prosedur yang jelas dalam menyelesaikan perselisihan terkait upah, yang bisa diajukan oleh pekerja tidak tetap ke pengadilan negeri jika ada pelanggaran atau ketidaksesuaian dalam pembayaran upah sesuai dengan perjanjian. Sebagai contoh, pekerja dengan status tidak tetap dapat mengajukan gugatan wanprestasi terhadap pengusaha yang gagal membayar karyawan sesuai dengan undang-undang saat ini. Jika pekerja mampu membuktikan bahwa pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya dalam membayar gaji sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan, pengadilan dapat memerintahkan pembayaran upah yang belum dibayar atau memberikan kompensasi atas kerugian yang diderita pekerja. Dengan diterapkannya hukum acara perdata dalam penyelesaian sengketa upah, serta penegakan peraturan ketenagakerjaan yang jelas dan konsisten, diharapkan kesejahteraan pekerja di Indonesia dapat meningkat dan tercipta

⁸ Muhamad Erwin, 2013, Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 239

⁹ Suratman, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Permata Puri Media, Jakarta, h. 28.

hubungan kerja yang positif antara pengusaha dan kariawan atau pekerja . Ini juga akan memberikan kepastian hukum bagi pekerja untuk memperjuangkan hak-hak mereka, serta menciptakan rasa aman dan adil dalam menjalankan profesi mereka, baik di sektor publik maupun swasta.

B. Penyelesaian Perselisihan Hak Tentang Upah Pekerja Tidak Tetap

Salah satu aspek kehidupan yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembangunan nasional adalah bidang hukum. Keberadaan manusia melibatkan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi. Manusia melakukan aktivitas kerja, baik secara mandiri maupun dengan upah, untuk memenuhi tuntutan tersebut. Bekerja untuk orang lain berarti mengandalkan orang yang memberikan arahan dan menugaskan tugas, oleh karena itu pekerja dituntut untuk mengikuti instruksi mereka.¹⁰ Hal ini menghasilkan hubungan industrial, yang sering kali memunculkan konflik atau sengketa.

Perjanjian kerja adalah kontrak yang menyatakan bahwa satu pihak, karyawan, berkomitmen untuk bekerja di bawah arahan pihak lain, yaitu pemberi kerja, selama jangka waktu yang telah ditentukan dengan imbalan gaji.¹¹ Dalam perjanjian atau kontrak kerja, terdapat berbagai unsur, salah satunya adalah unsur upah. Ketidakseimbangan dalam bentuk uang atau imbalan lain atas tenaga kerja atau jasa yang diberikan untuk menyelesaikan suatu proyek dikenal sebagai upah. Upah merupakan hak yang dimiliki setiap karyawan atau pekerja dan salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pemberi kerja berdasarkan ketentuan dalam perjanjian kerja. Upah bukan hanya sekadar kewajiban atau kompensasi finansial, namun juga merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi pekerja terhadap perusahaan atau pemberi kerja. Oleh karena itu, untuk membuat pekerja merasa dihargai dan membangun hubungan kerja yang kuat antara pemberi kerja dan karyawan, keputusan gaji harus dilakukan secara adil dan terbuka. Upah sendiri terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Upah Pokok: Imbalan dasar yang diterima pekerja tanpa adanya tambahan lainnya. Biasanya, jumlah gaji ini ditentukan berdasarkan kesepakatan awal antara pekerja dan pemberi kerja.
 2. Upah Lembur: Imbalan ekstra yang diberikan kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan lebih dari jam kerja yang telah ditetapkan. Tarif gaji lembur umumnya lebih tinggi dibandingkan dengan gaji pokok.
 3. Upah Harian: Imbalan yang diberikan berdasarkan jumlah hari kerja yang dijalani pekerja. Pekerja dibayar sesuai dengan banyaknya hari mereka bekerja.
 4. Upah Bulanan: Imbalan yang diberikan setiap bulan, umumnya untuk pekerja tetap. Jumlahnya meliputi gaji pokok dan berbagai tunjangan lainnya.
 5. Upah Borongan: Imbalan yang diberikan berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan atau penyelesaian sebuah proyek. Pekerja dibayar sesuai dengan jumlah tugas yang diselesaikan, bukan berdasarkan waktu yang digunakan.
 6. Tunjangan: Komponen tambahan dari gaji yang diberikan untuk membantu memenuhi kebutuhan pekerja, seperti tunjangan untuk transportasi, makan, atau kesehatan.
 7. Bonus: Imbalan ekstra yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja atau pencapaian tertentu. Bonus ini umumnya bersifat tidak teratur dan tidak termasuk dalam gaji pokok.
1. Perselisihan mengenai upah dalam konteks gugatan hukum perdata.

¹⁰ H. Zainal Asikin, 1993, Pengantar, Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grasindo Persada, Depok, h. 1-2

¹¹ Joupy Mambu. "Eksistensi tenaga kerja indonesia dalam dimensi hukum hak asasi manusia." *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila dan Kewarganegaraan* 3.2 (2019): 37-47.

Pelanggaran hak diartikan sebagai pelanggaran yang timbul karena tidak dipatuhinya peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang dapat disebabkan karena tidak dilaksanakannya atau tidak dilaksanakannya peraturan perundang-undangan, ketenagakerjaan, perusahaan, atau ketenagakerjaan secara bersama-sama, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Angka 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perbedaan dalam penafsiran menjadi salah satu penyebab timbulnya perselisihan dalam hubungan industrial, khususnya yang berkaitan dengan hak. Konflik yang berpusat pada unsur hukum (*rechtsmatigheid*), yang muncul karena hak-hak dilanggar atau tidak tersedia, serta perbedaan dalam bagaimana undang-undang, pekerjaan, peraturan perusahaan, atau upaya kolaboratif diperlakukan atau ditafsirkan, merupakan ciri-ciri konflik hak.¹²

Beberapa aspek penyelesaian hubungan kerjasama atau industrial diatur dalam UUPPHI kemudian dibahas lebih mendalam. Gangguan yang paling umum terjadi dalam PPHI adalah gangguan terhadap hak dan kepentingan. Ketidaksepakatan ini sering terjadi akibat salah tafsir terhadap apa yang dimaksud dengan "sengketa hak" dan "sengketa kepentingan".

2. Penyelesaian Perselisihan terkait upah pada hubungan industrial

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 Ayat (1), hubungan industrial yang tidak baik didefinisikan sebagai perbedaan sudut pandang yang berujung pada konflik antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh. Hal ini terjadi ketika ada masalah hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara pekerja/buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh di tempat kerja yang sama.¹³ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan meliputi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik yang dilakukan sebelum, selama, maupun setelah hari kerja. Hukum ketenagakerjaan, yang juga disebut dengan hukum ketenagakerjaan, mengatur hal ini. Saat ini, kata "ketenagakerjaan" lebih sering digunakan sebagai pengganti "pekerjaan", sehingga hukum perburuhan dan hukum ketenagakerjaan memiliki arti yang sama.¹⁴

Antara pekerja/buruh dan pengusaha, sering kali muncul permasalahan yang dapat terjadi kapan saja, seperti masalah PHK. PHK ini dapat terjadi pada saat berakhirnya perjanjian kerja yang telah disepakati atau adanya gangguan-gangguan lainnya. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya jangka waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja pada umumnya tidak menciptakan keakraban antara pekerja/buruh dengan pengusaha, karena kedua belah pihak telah sepakat dan mengetahui kapan hubungan kerja tersebut akan berakhir.¹⁵ Penyelesaian perselisihan hubungan kerja dapat dilakukan melalui jalur non-litigasi (di luar pengadilan) maupun jalur litigasi (di pengadilan). Arbitrase, mediasi, konsiliasi, dan musyawarah bipartit merupakan salah satu cara penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sementara itu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui sistem peradilan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang khususnya terkait dengan lingkungan peradilan nasional.

1. Bipartit

Perundingan bipartit, yang dilakukan secara langsung di dalam organisasi tanpa melibatkan pihak ketiga, merupakan salah satu cara penyelesaian konflik hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja/serikat buruh..¹⁶

2. Mediasi

¹² Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Ctk. Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2020, hlm. 184.

¹³ Robot, Y. H., Tuwaidan, A., Lombok, L., & Melo, I. (2023). Analisis Hukum Sita Jaminan Dalam Perselisihan Hubungan Industrial. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 10600-10609. Hal. 1-10

¹⁴ Parlin Dony Sipayung. (2022). Hukum Ketenagakerjaan, Yayasan Kita Menulis, hlm 4

¹⁵ Zaeni Asyhadi. (2019). Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia. Jakarta Timur: Prenadamedia Group, hlm 252

¹⁶ Endah Pujiastuti, *op cit* hlm.72

Salah satu teknik penyelesaian konflik alternatif yang paling populer adalah mediasi. Pihak ketiga yang netral memfasilitasi proses mediasi, membantu pihak-pihak yang berkonflik mencapai kesepakatan tanpa memaksakan resolusi tertentu.¹⁷ Jika kesepakatan tidak tercapai, mediator akan memberikan anjuran tertulis sebagai langkah selanjutnya.

3. Konsiliasi

Jika masalah hubungan kerja diselesaikan melalui konsiliasi, maka hasil akhirnya adalah kesepakatan konsensual yang ditandatangani kedua belah pihak dan dilihat oleh konsiliator.¹⁸

4. Arbitrase

Kecuali kedua belah pihak memilih secara berbeda, arbitrase digunakan untuk menyelesaikan masalah hubungan industrial dalam suasana tertutup dan sesuai dengan kesepakatan para pihak.¹⁹

5. Pengadilan Hubungan Industrial

Di PN, Sistem hukum biasa mengandung pengadilan hubungan industrial, yang merupakan pengadilan khusus yang memiliki wewenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan kasus-kasus yang berkaitan dengan ketidakseimbangan hubungan industrial.²⁰

Menurut Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (UUPPHI), hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial sama dengan hukum acara perdata yang berlaku di lingkungan peradilan umum. Baik pengusaha maupun pekerja harus memahami hukum acara perdata agar dapat mengikuti persidangan secara menyeluruh. Pekerja yang tidak mengetahui hukum acara perdata dapat mengeluarkan biaya tambahan untuk mendapatkan bantuan hukum, yang dapat membantu mereka membiayai pembelaan hak-haknya.

KESIMPULAN

1. Eksistensi Hukum Acara Perdata dalam penyelesaian sengketa upah pekerja tidak tetap sangat penting untuk memastikan adanya kepastian hukum serta perlindungan bagi pekerja. Meskipun pekerja tidak tetap memiliki status pekerjaan yang berbeda dari pegawai tetap, hak mereka atas upah yang sesuai dengan peraturan yang ada tetap harus dihargai dan dilindungi. Melalui prosedur yang jelas seperti gugatan wanprestasi dan prinsip *uitvoerbaar bij voorraad*, hukum acara perdata memungkinkan pekerja tidak tetap untuk segera menerima hak-haknya, bahkan sebelum putusan memperoleh kekuatan hukum tetap. Perlindungan hukum bagi pekerja bergantung pada penerapan undang-undang ketenagakerjaan yang melarang pemberian upah di bawah ketentuan upah minimum, dengan sanksi pidana bagi pengusaha yang melanggarnya. Dengan adanya hukum acara perdata yang mengatur penyelesaian sengketa upah serta penegakan peraturan yang tegas, kesejahteraan pekerja, termasuk pekerja tidak tetap dan PPPK, dapat terjaga. Hal ini juga mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih harmonis antara pekerja dan pemberi kerja, serta memberikan rasa aman dan keadilan bagi pekerja dalam menjalankan profesinya di sektor publik maupun swasta.
2. Penyelesaian perselisihan terkait hak upah pekerja tidak tetap sangat penting untuk menjaga keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Upah sebagai hak pekerja harus ditentukan dengan cara yang adil dan transparan, yang meliputi berbagai jenis upah

¹⁷ Reynold Simanjuntak, and Rafael Singkay. "Inovasi dalam Penyelesaian Sengketa: Pendekatan Alternatif yang Mengedepankan Keadilan Kolaboratif." *Jurnal Social Science* 12.2 (2024): hal. 187-196.

¹⁸ Endah Pujiastuti, *op cit* hlm. 74

¹⁹ *Ibid.*, halaman. 75

²⁰ *Ibid.*, halaman. 76

seperti upah pokok, lembur, harian, dan tunjangan. Konflik yang sering terjadi terkait upah biasanya disebabkan oleh perbedaan penafsiran atau ketidaksesuaian dalam pelaksanaan perjanjian kerja atau peraturan yang berlaku. Untuk menyelesaikan masalah ini, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur proses penyelesaian dimulai dari upaya penyelesaian tanpa melalui pengadilan seperti perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Apabila cara-cara ini tidak berhasil, maka sengketa dapat dibawa ke jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

DAFTAR PUSTAKA

- Agufian Wahad. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. (Jakarta: PT Grafiindo Persada, 2003).
- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. (2016). "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia". Jurnal Mimbar Justitia, Vol 2. No 2, Pasal 1 butir 1 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. (2016). "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia". Jurnal Mimbar Justitia, Vol 2. No 2,
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Ctk. Kelima, Sinar Grafika, Jakarta, 2020,
- Della Feby et al., 2007, Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh, TURC, Jakarta,
- Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,(Semarang University Press Semarang 2015)
- Esensi pembukaan Undang-undang Dasar (UUD) Republik Indonesia 1945
- H. Zainal Asikin, 1993, Pengantar,Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grasindo Persada, Depok,
- Hukum Acara Perdata Indonesia, Buku II, Pasal 118-120, Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata.
- Joupy Mampu. "Eksistensi tenaga kerja indonesia dalam dimensi hukum hak asasi manusia." *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila dan Kewarganegaraan* 3.2 (2019):
- Luis Marsinah. (2012). Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori dan Praktik). Yogyakarta: CV. Budi Utama,
- Muhamad Erwin, 2013, Filsafat Hukum : Refleksi Kritis terhadap Hukum, Rajawali Pers, Jakarta,
- Parlin Dony Sipayung. (2022). Hukum Ketenagakerjaan, Yayasan Kita Menulis.
- Pasal 1 angka 2 YY No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI
- Pasal 1 angka 22 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juncto Pasal 1 angka 1 UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group,
- Reynold Simanjuntak, and Rafael Singkay. "Inovasi dalam Penyelesaian Sengketa: Pendekatan Alternatif yang Mengedepankan Keadilan Kolaboratif." *Jurnal Social Science* 12.2 (2024): DOI : <https://doi.org/10.53682/jss.v12i2.10858>
- Robot, Y. H., Tuwaidan, A., Lombok, L., & Melo, I. (2023). Analisis Hukum Sita Jaminan Dalam Perselisihan Hubungan Industrial. *Innovative: Journal Of SocialScience Research*, 3(6) DOI: <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.8331>
- Suratman, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Permata Puri Media, Jakarta,
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88.
- Zaeni Asyhadi. (2019). Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia. Jakarta Timur: Prenadamedia Group,