



DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Penyelesaian Perselisihan Hak Upah Pekerja Berdasarkan Hukum Di Indonesia

Hans Daniel Felix Tairas¹, Gunardi Lie².

¹Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia, hans.205210086@stu.untar.ac.id

²Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesimakaa, gunardi@fh.untar.ac.id

Corresponding Author: hans205210086@stu.untar.ac.id¹

Abstract: *Wage rights are rights given to workers by employers as compensation in the form of money for services that have been done by workers. Wage rights have been regulated and stipulated in the Manpower Law number 13 of 2003. In this study, the discussion studied is how to resolve disputes that can be carried out for workers with employers if there is a dispute between workers and employers, especially regarding wage rights. This is also related to the role of each party in preventing or avoiding disputes over rights, especially in wage rights, including the role of the government in it. The approach method used in this study is normative juridical, namely research that is based on the use of library data (Library research) or secondary data consisting of primary, secondary and non-legal materials with laws and regulations or other literature related to employment*

Keyword: *Worker Rights, Wage Rights, Dispute Resolution*

Abstrak: Hak upah merupakan hak yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja sebagai imbalan berupa uang atas jasa yang telah dikerjakan oleh pekerja. Hak upah telah diatur dan ditetapkan pada UU nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan. Dalam Penelitian ini, pembahasan yang diteliti berupa bagaimana penyelesaian perselisihan yang dapat dilakukan bagi pekerja dengan pemberi kerja apabila adanya perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja khususnya mengenai hak upah. Hal ini juga berkaitan dengan peran dari masing-masing pihak dalam mencegah ataupun menghindari adanya perselisihan hak khususnya dalam hak upah, termasuk peran pemerintah di dalamnya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa yuridis normatif, yaitu penelitian yang berpacu kepada penggunaan data kepustakaan (Library research). Penelitian ini menggunakan Jenis data sekunder yang terdiri bahan hukum primer, sekunder dan bahan non-hukum dengan peraturan perundang-undangan atau literatur lain terkait dengan ketenagakerjaan

Kata Kunci: Hak Pekerja, Hak Upah, Penyelesaian Perselisihan

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya, setiap manusia bekerja untuk mempertahankan kehidupannya masing-masing. Kegiatan bekerja tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga merupakan bagian dari identitas dan tujuan hidup seseorang. Dalam proses ini, hubungan yang terjadi antara Pemberi Kerja dan Pekerja, yang dikenal sebagai Hubungan Kerja, menjadi sangat penting. Hubungan ini tidak hanya mencerminkan interaksi sosial, tetapi juga memiliki implikasi hukum dan ekonomi yang mendalam bagi kedua belah pihak.

Hubungan kerja didasari atas Perjanjian Kerja. Perjanjian ini merupakan kesepakatan formal yang didalamnya mengatur hak maupun kewajiban masing-masing pihak. Tanpa adanya perjanjian ini, hubungan kerja dapat menjadi tidak jelas dan berpotensi menimbulkan konflik. Maka dalam konteks ini, penting sekali untuk memahami bahwa perjanjian kerja bukan hanya dokumen administratif, tetapi juga mencerminkan komitmen dan saling pengertian antara pekerja dan pemberi kerja.

Setelah bekerja, setiap orang memiliki hak untuk menerima upah yang dimana hak tersebut dijadikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Hak untuk mendapatkan upah ini adalah salah satu aspek fundamental dalam dunia kerja yang tidak bisa diabaikan. Upah yang diterima pekerja bukan hanya sekedar angka di dalam rekening, tetapi merupakan pengakuan atas kontribusi yang diberikan dan penghargaan terhadap usaha yang dilakukan. Oleh karena itu, upah memiliki nilai yang lebih dari sekedar material.

Dalam hal konteks ketenagakerjaan, hak upah merupakan salah satu hak yang paling dijunjung tinggi. Upah tersebut dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup, termasuk kebutuhan makan, tempat tinggal, pendidikan, dan kesehatan. Dengan kata lain, upah menjadi alat vital untuk memastikan kualitas hidup pekerja dan keluarganya. Di sinilah pentingnya memastikan bahwa pekerja mendapatkan upah yang sesuai dengan standar dan layak yang telah ditentukan oleh pemerintah. Besaran upah umumnya telah disepakati dan ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja dalam Perjanjian Kerja. Namun, kesepakatan ini tidak bisa begitu saja mengesampingkan regulasi yang ada. (Darwan Prints, Pemerintah memiliki peran penting dalam mengatur besaran upah melalui penetapan upah minimum regional (UMR) dan upah minimum provinsi (UMP). Regulasi ini dirancang dengan tujuan untuk melindungi pekerja dari upah yang tidak adil dan memastikan bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang layak.

Pengaturan mengenai besaran upah minimum ini telah ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Pengaturan ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak hanya merupakan tanggung jawab individu atau perusahaan, tetapi juga menjadi kewajiban negara. Dengan adanya undang-undang yang mengatur, diharapkan hubungan kerja dapat berlangsung secara adil dan berimbang, sehingga kesejahteraan pekerja dapat terjamin. Lebih jauh lagi, ketentuan mengenai hak atas upah ini juga berlandaskan pada UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) secara tegas menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pernyataan ini menegaskan bahwa hak atas upah merupakan bagian dari hak asasi manusia yang harus dihormati dan dipenuhi oleh semua pihak.

Di dalam konteks global, isu mengenai hak pekerja dan upah layak juga telah menjadi perhatian internasional. Banyak organisasi internasional, seperti Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), berupaya untuk mengadvokasi perlindungan hak-hak pekerja di seluruh dunia. Hal ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi dan berkeadilan.

Dengan demikian, penting untuk menyadari bahwa hubungan kerja yang sehat dan konstruktif akan memberikan manfaat baik kepada pekerja, maupun kepada pemberi kerja dan masyarakat secara keseluruhan. Ketika pekerja mendapatkan upah yang layak, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, yang pada akhirnya akan berdampak

positif bagi produktivitas perusahaan dan perekonomian nasional. Maka, hubungan kerja dan pengaturan mengenai hak upah merupakan elemen yang sangat penting dalam dunia ketenagakerjaan. Dengan adanya pengaturan yang jelas dan adil, diharapkan setiap individu dapat bekerja dengan tenang dan mendapatkan penghidupan yang layak. Hal ini tidak hanya akan membawa kesejahteraan bagi pekerja, tetapi juga akan mendorong kemajuan sosial dan ekonomi di dalam masyarakat.

Namun, pada praktiknya, banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penerapan hak upah tersebut tidak berjalan sesuai dengan kenyataannya. Seperti, hak upah yang diberikan kepada pekerja tidak sesuai dengan penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) ataupun Upah Minimum Regional (UMR) yang sebelumnya telah ditetapkan dan ditentukan oleh pemerintah di masing-masing wilayah tersebut. Selain itu, banyak kasus yang terjadi akibat adanya kewajiban yang tidak dijalankan/dipenuhi oleh Pemberi kerja kepada pekerja yang seharusnya sudah menjadi hak dari pekerja. Hal ini yang menyebabkan adanya perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja dalam hubungan kerja.

Di dalam Hubungan Kerja, perselisihan memiliki banyak jenis yang dibedakan dari faktor penyebabnya, seperti perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Namun penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja belum banyak diketahui ataupun dikenal oleh sebagian masyarakat, yang dimana pihak pekerja hanya menerima ataupun mengikuti keputusan yang dikeluarkan oleh pemberi kerja/perusahaan akibat kurangnya pengetahuan dan adanya dominasi yang tidak sama pemberi kerja dan pekerja. Maka dari itu, melihat dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, Penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai “Penyelesaian Perselisihan Hak Upah Pekerja Berdasarkan Hukum Positif Indonesia”. Rumusan masalah sendiri merupakan beberapa hal yang menjadi acuan dasar penelitian ini sehingga hasil penelitian ini dapat sesuai dengan diharapkan. Oleh karena itu, berikut merupakan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu “Bagaimana penyelesaian perselisihan hak upah pekerja menurut hukum positif di Indonesia? Dan Bagaimana peran pemerintah, pekerja dan pemberi kerja dalam mencegah perselisihan hubungan kerja?”.

METODE

Dalam penulisan Jurnal ini, metode penelitian yang penulis gunakan yaitu penelitian Normatif, dengan menengok dan menganalisis permasalahan kemudian mengacu kepada pengaturan perundang-undangan. Penelitian hukum normatif mempunyai karakteristik sebagai penelitian kepustakaan (library research) dengan menggunakan jenis data sekunder yang terdiri bahan hukum primer, sekunder dan bahan non-hukum, dengan memfokuskan kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelesaian Perselisihan Hak Upah Pekerja di Indonesia

Pada Kegiatan sehari-hari, manusia membutuhkan biaya untuk bertahan hidup dan menjalankan kehidupannya. Namun, untuk mendapatkan biaya untuk bertahan hidup salah satunya caranya dengan ia bekerja. Bekerja dapat diartikan sebagai kegiatan manusia yang dilakukan secara rutin atas dasar kewajiban dan tanggung jawab untuk dirinya sendiri, orang lain dan juga perusahaan tanpa merugikan siapapun (Irsyad, 2013). Kegiatan ini bukan hanya sekedar cara seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, namun juga berkontrobusi terhadap perkembangan sosial maupun ekonomi individu dan masyarakat. Bekerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu bekerja untuk diri sendiri seperti membuka usaha ataupun bekerja dengan orang lain seperti bekerja di perusahaan/pemberi kerja. Dalam bekerja dengan orang

lain/pemberi kerja, hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja dikenal dengan Hubungan kerja. Hubungan ini mencakup interaksi yang saling menguntungkan dari kedua belah pihak, dimana pekerja memberikan tenaga maupun jasanya kepada pemberi kerja dan pemberi kerja memberikan imbalan berupa upah kepada pekerja. Namun, dalam hubungan kerja terdapat kesepakatan yang menjadi dasar suatu keterkaitan pekerja dengan pemberi kerja. Kesepakatan tersebut disebut dengan Perjanjian Kerja.

Perjanjian Kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. (Sentosa Sembiring, 2005). Pada perjanjian kerja, terdapat juga unsur-unsur yang ada dalam perjanjian kerja, salah satunya adanya unsur upah.

Upah dapat didefinisikan sebagai pembalas berupa uang dan sebagainya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu (KBBI, 2019). Kembali kepada Perjanjian Kerja, Upah merupakan salah satu bentuk kewajiban pemberi kerja dan hak untuk pekerja. Namun bukan sekedar kewajiban maupun kompensasi finansial, upah juga merupakan pengakuan kontribusi pekerja terhadap perusahaan/pemberi kerja. Maka dari itu, penentuan terhadap upah harus dilakukan secara adil maupun transparan agar pekerja merasa dihormati dalam hubungan kerja dan dapat terjalin dengan baik antara pekerja dengan pemberi kerja. Upah terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu: (Agus Wahab, 2003)

1. Upah Pokok, Upah/imbalan dasar yang diterima pekerja tanpa tambahan. Biasanya upah ini ditentukan berdasarkan kesepakatan awal antara pekerja dengan pemberi kerja.
2. Upah Lembur, Upah/imbalan tambahan yang diberikan kepada pekerja yang telah bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan. Biasanya upah ini diberikan dengan tarif tertentu dan melebihi dari upah pokok.
3. Upah Harian, Upah/imbalan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kerja. Pekerja dibayar sesuai dengan jumlah hari mereka hadir bekerja.
4. Upah Bulanan, Upah/imbalan yang dibayarkan secara bulanan, biasanya untuk pekerja tetap. Jumlah ini sering kali mencakup upah pokok dan berbagai tunjangan.
5. Upah Borongan, Upah/imbalan yang diberikan berdasarkan hasil kerja atau penyelesaian suatu proyek. Pekerja dibayar berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, bukan waktu yang dihabiskan.
6. Tunjangan, komponen tambahan dari upah yang diberikan untuk membantu memenuhi kebutuhan pekerja, seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, atau tunjangan kesehatan.
7. Bonus, Upah/imbalan tambahan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja baik atau pencapaian tertentu, biasanya bersifat tidak teratur dan bukan merupakan bagian dari upah pokok.

Di Indonesia, pengaturan penerimaan upah bervariasi sesuai kesepakatan maupun peraturan perusahaan maupun peraturan kerja bersama. Namun pada umumnya upah diberikan secara berkala di awal/akhir bulan. Akan tetapi, terkadang upah menjadi salah satu faktor perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja. Perselisihan terjadi adanya ketidaksamaan pendapat antara pekerja dengan pemberi kerja terhadap hak dan kewajibannya masing-masing, salah satunya disebabkan dengan upah. Perselisihan hak upah dapat disebabkan dengan berbagai hal seperti:

1. Besaran upah yang tidak sesuai dengan kesepakatan, perselisihan ini muncul ketika pekerja merasa bahwa upah yang ia terima tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati atas dasar perjanjian kerja yang telah dibuat atau disepakati sebelumnya.
2. Keterlambatan pembayaran upah, hal ini sering terjadi ketika pekerja mengalami masalah upah yang seharusnya dibayarkan secara rutin dan namun mengalami keterlambatan.

- Keterlambatan ini dapat menyebabkan adanya kerugian pekerja khususnya dalam bidang finansial maupun kehidupan yang tidak seharusnya.
3. Upah lembur yang tidak dibayar, Perselisihan ini biasanya terjadi ketika pekerja telah bekerja melebihi dari jam kerja yang telah ditentukan namun tidak menerima pembayaran upah lembur sesuai dengan yang telah disepakati.
 4. Pengurangan/penundaan upah tanpa pemberitahuan, Perselisihan terjadi ketika perusahaan atau pemberi kerja mengurangi upah pekerja tanpa adanya pemberitahuan ataupun kesepakatan sebelumnya dan tanpa adanya alasan yang jelas. Salah satu contohnya terjadi pada masa Covid-19 beberapa tahun yang lalu, banyak perusahaan yang mengurangi ataupun menunda upah pekerja tanpa adanya kesepakatan para pekerja sehingga hal ini dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja.
 5. Klaim Tunjangan yang tidak dibayarkan, Perselisihan ini disebabkan adanya tunjangan seperti tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan ataupun bonus yang telah dijanjikan sebelumnya namun tidak dibayarkan oleh pemberi kerja. Hal ini seringkali terjadi pada pekerja yang telah memasuki purna tugas atau masa pensiun atas pekerjaannya.
 6. Diskriminasi dalam pemberian upah, hal ini juga sering terjadi akibat adanya perbedaan besaran upah yang diterima oleh pekerja, dimana pekerja dibedakan berdasarkan jenis kelamin, ras ataupun faktor-faktor diskriminasi lainnya.

Faktor-faktor tersebut seringkali yang menjadi penyebab utama antara pekerja dengan pemberi kerja berselisih pendapat terkait hak maupun kewajiban dari masing-masing pihak. Hal ini juga disebabkan karena kurangnya kejelasan dalam perjanjian kerja terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak ataupun kurangnya komunikasi antara kedua belah pihak sehingga memicu adanya perselisihan. Namun untuk mengatasi permasalahan tersebut, Indonesia telah mengatur mengenai mekanisme upaya penyelesaian perselisihan pekerja dengan pemberi kerja yang dimana telah diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004. Pengaturan ini memberikan kerangka hukum yang jelas untuk pekerja maupun pemberi kerja dalam menangani perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja. Berikut beberapa upaya penyelesaian perselisihan pekerja dengan pemberi kerja sesuai dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004, diantaranya yaitu :

1. Musyawarah/Negosiasi, hal ini dapat dilakukan sebagai upaya pertama dalam menyelesaikan perselisihan hak dan dengan upaya ini pekerja dengan pemberi kerja dapat berdiskusi untuk mencapai kesepakatan tanpa adanya melibatkan pihak ketiga.
2. Mediasi, Upaya ini dapat dilakukan apabila upaya mediasi tidak berhasil untuk dilakukan. Proses ini dapat dilakukan dengan dibantu oleh mediator/pihak ketiga yang bersifat netral untuk membantu mencapai kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Upaya ini juga telah diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Konsialisasi, Upaya ini dapat dilakukan dengan melibatkan pihak ketiga. Namun perbedaannya terletak pada pihak ketiga dalam upaya ini bersifat lebih aktif dalam memberikan solusi atau rekomendasi. Biasanya pihak ketiga pada upaya ini berasal dari instansi pemerintah dinas ketenagakerjaan ataupun lembaga lain. Upaya ini telah diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004.
4. Peradilan Hubungan Industrial, Upaya ini dapat dilakukan apabila semua upaya diatas telah gagal/ tidak berhasil dilakukan ataupun tidak mendapat jawaban dari perselisihan pekerja dengan pemberi kerja terkait dengan upah. Upaya ini dapat dilakukan dengan salah satu pihak menggugat pihak lain ke pengadilan hubungan industrial yang memiliki wewenang

- untuk penyelesaian sengketa perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja untuk mendapatkan putusan ataupun jalan akhir dari perselisihan para pihak.
5. Arbitrase, Upaya ini dapat dilakukan sebagai jalan alternatif selain dari pengadilan. Arbitrase merupakan proses dimana para pihak memilih pihak ketiga sebagai arbiter/hakim untuk menangani dan memutus terkait dengan permasalahan yang ada antara pekerja dengan pemberi kerja. Upaya ini juga telah didasari oleh Undang-Undang nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Penyelesaian perselisihan hak salah satunya terkait dengan hak upah tersebut dilakukan sebagai jalan keluar ataupun jalan tengah terhadap perbedaan pendapat antara pekerja dengan pemberi kerja. Maka dari itu, penyelesaian diambil secara adil agar tidak terjadinya perselisihan lanjutan ataupun salah satu pihak merasa dirugikan ataupun diuntungkan.

Peran Pekerja, Pemberi Kerja dan Pemerintah Dalam Mencegah Perselisihan Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan yang dimana hubungan kerja tersebut terjadi setelah adanya kesepakatan pada perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Terdapat pihak sebagai pekerja dan bersedia untuk bekerja dengan menerima upah, dan satu pihak lainnya mempekerjakan pekerja dengan memberi upah. (Zaeni Asyhadie, 2007) Namun hubungan kerja tidak berjalan dengan begitu saja, terdapat juga faktor-faktor penghambat ataupun faktor-faktor yang menyebabkan adanya konflik perselisihan dan perbedaan pendapat antara pekerja dengan pemberi kerja terhadap hak dan kewajibannya dari masing-masing pihak. Maka dari itu, terdapat upaya penyelesaian dan pengaturan yang ada dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004. Akan tetapi, sebelum terjadi perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja atau sering disebut perselisihan hubungan kerja, terdapat peran baik dari pihak pekerja maupun pihak pemberi kerja untuk mencegah terjadinya perselisihan hubungan kerja. Tidak hanya itu, adanya peran pemerintah yang turut hadir dan berkontribusi dalam mencegah perselisihan hubungan industrial.

Peran pekerja dalam mencegah perselisihan hubungan industrial diantaranya seperti memahami terhadap hak dan kewajiban pekerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap mencegah perselisihan yang terjadi dengan pemberi kerja. Pekerja yang memahami hak-hak yang dimiliki serta kewajiban yang harus ia jalankan, dapat meminimalisir bahwa adanya kesalahpahaman maupun perselisihan dengan pemberi kerja. Selain itu pekerja juga harus memiliki komunikasi yang terbuka dan konstruktif kepada pemberi kerja terhadap isu-isu yang berkaitan dengan hak-hak yang dimiliki. Dengan hal ini pekerja dapat membantu untuk mencegah perselisihan dari masalah yang ada agar cepat dan mudah untuk diselesaikan sebelum permasalahan tersebut menjadi perselisihan yang lebih besar. Dalam melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan kerja, pekerja juga dapat menjaga etika kerja maupun profesionalisme agar permasalahan tidak berujung panjang dan agar menciptakan suasana yang kondusif dalam penyelesaian perselisihan.

Selain itu, peran pemberi kerja juga sangatlah penting dalam mencegah perselisihan hubungan kerja. Pemberi kerja memiliki beberapa peran agar mencegah adanya perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja, dimana pemberi kerja harus memiliki kepatuhan terhadap regulasi yang ada seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, baik mengenai besaran upah, sistem pengupahan, jam kerja, lembur, tunjangan ataupun yang masih berkaitan dengan hak-hak pekerja. Kepatuhan terhadap regulasi ini yang menjadi dasar agar perselisihan dapat dihindari. Dalam melakukan upaya pencegahan perselisihan, pemberi kerja juga harus memiliki komunikasi terbuka dengan pekerja. Hal ini bertujuan agar para pihak baik pekerja dengan pemberi kerja dapat mengerti satu sama lainnya

dalam apa yang diminta ataupun yang diinginkan pekerja agar tidak adanya perselisihan dari kedua belah pihak. Dalam menjalankan kegiatan sehari-hari, pemberi kerja juga dapat melakukan pembuatan kebijakan internal yang dibuat bersama-sama dengan pekerja mengenai hak-hak dan kewajiban yang masih belum diatur secara rinci dalam perjanjian kerja. Kebijakan ini biasanya dikenal dengan peraturan kerja bersama. Kebijakan ini dibuat dengan tujuan agar pemberi kerja dengan pekerja sama-sama memiliki komitmen dan kebijakan yang adil dan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak sehingga dapat meminimalisir adanya kesalahpahaman ataupun perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja. Kemudian pemberi kerja juga dapat melakukan kegiatan sosialisasi kepada pekerja terhadap perubahan-perubahan terkait ketentuan maupun peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan pekerja. Hal ini dapat meminimalisir adanya kesalahpahaman maupun perselisihan terkait dengan perubahan ketentuan yang tidak diketahui oleh pekerja.

Tidak hanya peran para pihak yaitu pekerja dengan pemberi kerja saja yang dapat mencegah perselisihan hubungan kerja, namun terdapat peran pemerintah yang dapat mengupayakan/mencegah agar tidak terjadinya perselisihan pekerja dengan pemberi kerja atau dikenal perselisihan hubungan kerja. Peran tersebut salah satunya mengenai pengaturan kebijakan dan regulasi yang tepat dalam hubungan kerja. (Dewa Ayu, 2019) Dimana peran ini pemerintah dapat bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan dan regulasi yang mengatur mengenai hubungan kerja yang dimana salah satunya mengatur mengenai upah. Salah satu contohnya ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimana peraturan ini memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja terkait dengan upah, upah minimum, tunjangan dan ketentuan-ketentuan lainnya yang dapat menjadi perlindungan bagi pekerja. Dalam membuat pengaturan mengenai kebijakan ataupun regulasi yang ada, pemerintah juga dapat mengedukasikan ataupun mensosialisasikan mengenai peraturan-peraturan yang ada kepada pekerja dan pemberi kerja melalui dinas ketenagakerjaan ataupun lembaga terkait yang berperan sebagai mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal ini, pemerintah dapat memberikan pemahaman terhadap hak-hak pekerja maupun kewajiban-kewajiban pekerja yang telah diatur dan ditetapkan oleh pemerintah termasuk mengenai upah yang layak, prosedur pengupahan maupun menyelesaikan perselisihan juga terdapat hak-hak pekerja maupun kewajiban pekerja yang tidak terpenuhi.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan diatas mengenai penyelesaian perselisihan hak upah pekerja berdasarkan hukum di Indonesia, bahwa hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja merupakan suatu interaksi yang saling menguntungkan. Dimana kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah diatur sebelumnya pada Perjanjian Kerja, salah satunya mengenai upah. Namun dalam penerapannya seringkali masih terjadi adanya perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja mengenai penerapan upah tersebut, seperti ketidaksesuaian besaran upah, keterlambatan pembayaran ataupun diskriminasi mengenai besaran upah yang diberikan. Faktor tersebut disebabkan karena kurangnya kejelasan yang tidak diatur dalam perjanjian kerja sehingga menyebabkan perselisihan hubungan kerja. Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja. Ketentuan ini dibuat bertujuan agar pekerja maupun pemberi kerja dapat mengetahui dan memahami bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Terdapat beberapa cara/upaya yang dapat dilakukan pekerja dengan pemberi kerja dalam menyelesaikan perselisihan yang ada, seperti melalui mediasi, konsiliasi, Pengadilan Hubungan Industrial maupun arbitrase. Upaya tersebut lah yang menjadi langkah yang tepat dan adil dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja khususnya mengenai upah.

Disisi lain, terdapat pentingan kolaborasi peran antara pekerja, pemberi kerja dengan pemerintah untuk mencegah adanya perselisihan dalam hubungan kerja. Dimana dalam hubungan kerja yang sehat perlunya para pihak untuk saling memahami hak-hak dan kewajiban-kewajiban masing-masing pihak agar tidak adanya kesalahpahaman maupun perselisihan yang terjadi akibat adanya hak ataupun kewajiban yang tidak terpenuhi. Selain itu, Pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk mematuhi regulasi/ketentuan yang berlaku, menciptakan kebijakan internal yang adil serta melakukan sosialisasi terkait dengan perubahan-perubahan ketentuan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam pemenuhan hak-haknya. Dalam hal ini, Pemerintah juga memiliki peran yang besar dalam mencegah perselisihan hubungan kerja yang ada, seperti menciptakan kebijakan ataupun peraturan yang tepat untuk kedua belah pihak, memberikan edukasi kepada pekerja mengenai hak-hak dan kewajibannya sebagai pekerja dan mengawasi peraturan ataupun kebijakan internal pemberi kerja agar tidak disalah gunakan dalam menguasai ataupun menguntungkan salah satu pihak. Keselarasan peran dari semua pihak ini dapat diharapkan untuk mencegah dan mengatasi adanya perselisihan antara pekerja maupun pemberi kerja dalam hubungan kerja.

REFERENSI

- Ayu, Dewa. "Peran Dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial", *Jurnal Universitas Udayana*, Tahun 2019.
- A, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).
- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial*, (Lembaran Negara Nomor 2 Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Cetakan ke-12 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016).
- Pendidikan Nasional, Departemen. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Cet-3 (Jakarta: Balai Pustaka 2003).
- Prints, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung; PT Citra Aditya Bakti) Tahun 2000.
- Sembiring, Sentosa. *Himpunan UUD Ketenagakerjaan*. (Bandung: CV Nuasa Aulia, 2005).
- Wahab, Agusfian. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: PT Grafiindo Persada, 2003).