

PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PENYELESAIAN SENGKETA UPAH BAGI PEKERJA MELALUI KONSEP *RESTORATIVE JUSTICE*

Muhammad Iredenta Tania, Yuhelson, Dhody Ar Widjaja Atmaja
Fakultas Hukum Universitas Jayabaya
Iridenta4@gmail.com

Abstrak

Hubungan hukum antara buruh dan pengusaha tersebut diawali dengan pembuatan perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian yang berisi hak dan kewajiban tersebut kemudian dalam pelaksanaannya sering muncul permasalahan-permasalahan yang apabila tidak ada saling pengertian ataupun tidak ada kesepahaman dan apabila tidak dapat diselesaikan akhirnya dapat berujung pada timbulnya perselisihan diantara para pihak. Konflik atau perselisihan juga dapat terjadi dalam dunia ketenagakerjaan dimana melibatkan para pihak yang di sebut pekerja dan pengusaha. Sebenarnya konflik atau sengketa antara pekerja dan pengusaha tidak perlu ditakuti karena konflik dapat menimbulkan dampak positif bagi pihak-pihak yang terlibat asalkan konflik tersebut tidak dilandasi oleh semangat kekerasan. Jika konflik dilandasi kekerasan maka akan mendatangkan kerugian dan permusuhan. Selama ini perselisihan antara pekerja dan pengusaha seringkali diselesaikan dengan cara-cara yang anarkis seperti demonstrasi dengan kekerasan, pembakaran, pemogokan sampai penutupan perusahaan. Sebaiknya perselisihan dapat diselesaikan dengan damai dan saling menguntungkan.

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja; 2) Moral dan Kesusilaan; dan 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja, Restorative Justice.

Abstract

The legal relationship between workers and employers begins with the making of employment agreements both in writing and orally. Agreements that contain these rights and obligations then in their implementation often arise problems that if there is no mutual understanding or no understanding and if they cannot be resolved can eventually lead to disputes between the parties. Conflicts or disputes

can also occur in the world of labor which involves parties called workers and employers. Actually, conflicts or disputes between workers and employers do not need to be feared because conflicts can have a positive impact on the parties involved as long as the conflict is not based on the spirit of violence. If the conflict is based on violence, it will bring losses and hostility. So far, disputes between workers and employers are often resolved in anarchist ways such as violent demonstrations, arson, strikes and the closure of companies. It is best that disputes can be resolved peacefully and mutually beneficially.

Based on Article 86 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, it states: a. Every Worker / laborer has the right to obtain protection for: 1) Occupational Safety and Health; 2) Morals and Decency; and 3) Treatment in accordance with human dignity and religious values. b. To protect the safety of workers / workers in order to realize optimal work productivity, occupational safety and health efforts are carried out. c. Protection as referred to in paragraphs (1) and (2) is carried out in accordance with applicable laws and regulations.

Keywords: Legal Protection, Workers, Restorative Justice.

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan¹.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh

¹ Pasal 1 angka 30 Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.

termasuk tunjangan, baik untuk sendiri maupun keluarga². Dengan demikian, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan, atau penghargaan atas jasa seseorang yang dibayarkan dalam bentuk uang³.

Upah merupakan suatu elemen yang esensial dalam perjanjian kerja⁴. Pengupahan sering menjadi polemik karena perbedaan interpretasi terhadap perhitungannya yang dianggap tidak memenuhi harapan baik pekerja. Pengusaha bahkan pemerintah yang menjadi wasit dalam penentuan dan pengawasan pengupahan bagi pekerja upah merupakan sumber pendapatan yang utama. Bahkan kadangkala upah menjadi satu-satunya sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu sistem upah pekerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dalam pelaksanaan Pengupahan ini, dilapangan banyak yang tidak melaksanakan sebagaimana mestinya. Hingga saat ini masih banyak perusahaan cenderung menekan upah dengan berbagai alasan sehingga untuk mencapai kehidupan yang layak masih dalam angan-angan saja belum dapat dirasakan oleh pekerja dan keluarganya. Menurut pengamatan peneliti bahwa peningkatan upah pekerja akan dapat meningkatkan produktifitas dan ketenangan kerja serta loyalitas terhadap perusahaan misalnya apa yang disebut dengan rasa ikut memiliki perusahaan itu, masih ada perusahaan yang belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sehubungan dengan hal tersebut itu sangat diperlukan langkah-langkah

² Lihat pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang *Perlindungan Upah*.

³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm. 179.

⁴ Lihat juga dalam Yunus Shamad, *Pengupahan Pedoman Bagi Pengelola Sumberdaya Manusia di Perusahaan*, Bina Sumber Daya Manusia, 1999., hlm 5. Penulis menyatakan dalam Penyelesaian perselisihan menyangkut upah beda pendapat sukar dipertemukan karena perbedaan pandangan antara pekerja dan pengusaha. Mereka memandang upah dari sudut pandangannya masing-masing tanpa memhami aspek lain dari upah.

pemerintah untuk menyusun kebijaksanaan dalam bidang pengupahan dan jaminan sosial terutama terhadap pekerja golongan rendah agar kehidupan mereka dapat terangkat.

Pentingnya upah bagi tenaga kerja juga diikuti dengan persoalannya yang begitu kompleks. Hal itu dikarenakan kedudukan pekerja yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Salah satu contoh UU Cipta Kerja, ketentuan tentang penetapan upah minimum diatur dalam Pasal 88D, yang sebelumnya tidak ada dalam UU Ketenagakerjaan, dan berbunyi sebagai berikut. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum. (1) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah. (3) Perbedaan standar penetapan upah minimum antara UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja adalah pada poin kebutuhan hidup layak⁵.

Selanjutnya, dalam UU ketenagakerjaan pasal 92 mengenai masa kerja tidak dipertimbangkan dalam UU Cipta Kerja Pasal 92 diubah hingga berbunyi sebagai berikut. Pengusaha wajib menyusun struktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah. Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur dan skala upah diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pembinaan Hukum Ketenagakerjaan perlu diarahkan kepada terciptanya keserasian antara pekerja dan pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dimana masing-masing pihak saling menghormati dan saling mengerti terhadap peranan serta kewajibannya masing-

⁵ Tujuh Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia 2014, [http://m.hukumonline.com/tujuh masalah ketenagakerjaan di Indonesia 2014](http://m.hukumonline.com/tujuh-masalah-ketenagakerjaan-di-indonesia-2014), (5 Mei 2021)

masing, dalam keseluruhan proses produksi serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan. Juga ditegaskan bahwa dalam rangka peningkatan kelancaran, efisiensi dan kelangsungan hidup perusahaan, pengusaha perlu menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan oleh pekerja.

Salah satu contoh adalah ketentuan mengenai pengupahan di Provinsi DKI Jakarta seharusnya menjadi dasar bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk mengimplementasikan ketentuan tentang pemberian upah bagi pekerja atau buruh, termasuk didalamnya pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau pekerja/buruh kontrak. Namun demikian di dalam praktek sering masih terdengar bahwa masih ada diskriminasi terutama dalam pengupahan antara Pekerja/ Buruh dengan Perjanjian kerja Waktu Tidak tertentu dengan Pekerja /Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu tertentu atau pekerja/buruh Kontrak yang terjadi di Provinsi DKI Jakarta.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara restorative justice merupakan amanat khusus sebagai jalan pertama dalam penyelesaian perselisihan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Penyelesaian restorative justice merujuk pada penyelesaian yang dilakukan oleh kedua belah pihak diluar pengadilan secara musyawarah dengan mekanisme yang disepakati kedua belah pihak. Mekanisme restorative justice tersebut antara lain penyelesaian melalui musyawarah bipartit (dua pihak) dan/atau tripartit (tiga pihak). Penyelesaian tripartit menggunakan mekanisme mediasi, rekonsiliasi hingga arbitasi sesuai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam undang-undang perselisihan hubungan industrial.

Dengan pendekatan *restorative justice* ini, pendekatan ini fokus pada partisipasi secara langsung dari pelaku dan korban dalam proses penyelesaian kasus-kasus perdata. Memang pendekatan ini dalam praktek masih mengalami perdebatan secara teori, namun pandangan ini berkembang dan mempunyai

dampak terhadap kebijakan hukum (*legal policy*) dan praktek penegakan hukum di beberapa negara. *Restorative justice* dianggap sebagai bentuk pemikiran baru yang dapat digunakan untuk merespon berbagai kejahatan dan menjawab ketidakpuasan dari kinerja sistem pengupahan pada saat ini.

Selain masalah tentang penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP) DKI Jakarta yang sering dirasa masih tidak layak bagi pekerja, masalah lain yang juga sering dijumpai adalah majikan atau pengusaha yang tidak menerapkan ketentuan-ketentuan pengupahan, misalnya upah yang dibayar tidak sesuai UMP, seperti kasus yang terjadi pada Tjioe Christine Chandra, pengusaha asal Surabaya yang membayar karyawannya di bawah UMP. Masalah lain yang ditemui, adalah majikan yang tidak membayar Tunjangan Hari Raya (THR), membayar upah lembur yang tidak sesuai dengan peraturan, dan lain sebagainya.

2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa upah bagi pekerja Melalui Konsep Restorative Justice?
2. Bagaimana upaya perlindungan hukum bagi pekerja terkait dengan penyelesaian sengketa upah buruh untuk mewujudkan kepastian hukum?

3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui mekanisme penyelesaian sengketa upah bagi pekerja mekanisme penyelesaian sengketa upah bagi pekerja Melalui Konsep Restorative Justice.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya perlindungan hukum bagi pekerja terkait dengan penyelesaian sengketa upah buruh untuk mewujudkan kepastian hukum.

b. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran guna pendalaman konsep-konsep hukum khususnya dalam hukum bisnis dalam sistem pengupahan di Indonesia .

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan terutama dalam hubungannya dengan hak hak dan kewajiban para pekerja dalam menyelesaikan permasalahan yang sama serta menjadikan sumber informasi bagi masyarakat agar menjadi pelajaran dalam kehidupan sosial masyarakat dan masukan bagi para penelitian selanjutnya yang relevan atau berkaitan dengan karya ilmiah hukum ini.

4. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah Jenis Penelitian Yuridis Normatif, karena dalam perlindungan hukum dalam pengupahan akan mengkaji dan mempelajari aturan-aturan hukum yang berkaitan dimana berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan, dalam melakukan pengamatan mengenai peraturan perundangan yang berlaku secara legal dalam pengupahan dalam rangka menemukan jawaban mengenai perlindungan hukum dalam pengupahan dalam rangka memberikan kepastian hukum.

Pendekatan yuridis normatif dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.⁶

Pada akhirnya penelitian hukum normatif dalam penulisan ini seluruh bahan hukum dilakukan dengan cara mesistematika terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan

⁶Soerjono Soekanto, *Pengantar Ilmu Hukum*, Universitas Indonesia Press, 1984, hlm:51.

hukum tersebut untuk memudahkan pekerjaan analisis dan konstruksi⁷. Kegiatan yang dilakukan dalam analisis data penelitian hukum normatif dengan cara data yang diperoleh di analisis secara deskriptif kualitatif yaitu analisa terhadap data yang tidak bisa dihitung.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Restorative Justice*

Istilah *restorative justice* merupakan terminologi asing yang baru dikenal di Indonesia sejak era tahun 1960-an dengan istilah Keadilan Restoratif. Di beberapa negara maju keadilan restoratif bukan sekedar wacana oleh para akademisi hukum pidana maupun kriminologi. Amerika Utara, Australia dan beberapa negara di Eropa keadilan restoratif telah diterapkan dalam tahap proses peradilan pidana yang konvensional, mulai dari tahap penyidikan, penuntutan, ajudikasi dan tahap eksekus⁸.

Miriam Liebman mendefinisikan keadilan restoratif sebagai berikut: “*Restorative justice has become the term generally used for an approach to criminal justice (and other justice systems such as a school disciplinary system) that emphasizes restoring the victim and community rather than punishing the offender*” (Keadilan restoratif telah menjadi suatu istilah yang sudah umum digunakan dalam pendekatan pemidanaan (sebagai sistem pemidanaan seperti sistem sekolah kedisiplinan) yang menekankan kepada konsep menempatkan kembali korban dan lingkungan kepada keadaan semula dibanding menghukum sang pelaku tindak pidana)⁹.

Menurut Eva Achjani Zulfa, keadilan restoratif adalah sebuah konsep pemikiran yang merespon pengembangan sistem peradilan pidana dengan menitikberatkan pada kebutuhan pelibatan masyarakat dan korban yang dirasa

⁷ Soejono Soekantor dan Sri Mamudji, *Op Cit*, hlm. 251-252

⁸ Eriyantouw Wahid, *Keadilan Restoratif Dan Peradilan Konvensional Dalam Hukum Pidana*, Universitas Trisakti, Jakarta, 2009, hlm. 1.

⁹ Miriam Liebman, *Restorative justice: How It Works*, Jessica Kingsley Publishers, London, 2007, hlm.24.

tersisih dengan mekanisme yang bekerja pada sistem peradilan pidana yang ada pada saat ini.¹⁰

2. Kepastian Hukum

Kepastian adalah kata berasal dari pasti, yang artinya tentu; sudah tetap; tidak boleh tidak; suatu hal yang sudah tentu¹¹. Seorang filsuf hukum Jerman yang bernama Gustav Radbruch mengajarkan adanya tiga ide dasar hukum, yang oleh sebagian besar pakar teori hukum dan filsafat hukum, juga diidentikan sebagai tiga tujuan hukum, diantaranya keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum¹². Munculnya hukum modern membuka pintu bagi masuknya permasalahan yang tidak ada sebelumnya yang sekarang kita kenal dengan nama kepastian hukum itu sendiri. Kepastian hukum merupakan sesuatu yang baru, tetapi nilai-nilai keadilan dan kemanfaatan secara tradisional sudah ada sebelum era hukum modern. Menurut pendapat Gustav Radbruch, kepastian hukum adalah “*Scherkeit des Rechts selbst*” (kepastian hukum tentang hukum itu sendiri). Adapun 4 (empat) hal yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, diantaranya¹³:

- a. Bahwa hukum itu positif, artinya bahwa ia adalah perundang-undangan (*gesetzliches Recht*);
- b. Bahwa hukum ini didasarkan pada fakta (*Tatsachen*), bukan suatu rumusan tentang penilaian yang nanti akan dilakukan oleh hakim, seperti ”kemauan baik”, “kesopanan”;
- c. Bahwa fakta itu harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, di samping juga mudah dijalankan;
- d. Hukum positif itu tidak boleh sering diubah-ubah.

¹⁰ Eva Achjani Zulfa, *Keadilan Restoratif*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2009, hlm 65

¹¹ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Balai Pustaka, Jakarta, 2006, hlm:847.

¹² Achmad Ali, *Menguak Teori Hukum & Teori Peradilan Termasuk Undang-Undang Volume I Pemahaman Awal*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm, 288.

¹³ *Ibid*, hlm: 292-293.

PEMBAHASAN

1. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Upah Bagi Pekerja Melalui Konsep Restorative Justice

Dalam Undang–Undang Dasar 1945 dan termaktup di dalam pada Pasal 28 D ayat (2) ditegaskan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hubungan kerja dimaksud, lebih dikenal dengan Hubungan kerja yang secara dogmatig dan normatif diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan hukum antara buruh dan pengusaha tersebut diawali dengan pembuatan perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian yang berisi hak dan kewajiban tersebut kemudian dalam pelaksanaannya sering muncul permasalahan-permasalahan yang apabila tidak ada saling pengertian ataupun tidak ada kesepahaman dan apabila tidak dapat diselesaikan akhirnya dapat berujung pada timbulnya perselisihan diantara para pihak. Dalam bahasa Inggris istilah yang dipergunakan untuk mengartikan perselisihan atau sengketa adalah conflict or dispute.

Tentunya antara perusahaan dan pekerja mempunyai kepentingan yang berbeda sehingga terkadang terjadi Perselisihan Hak dan Kepentingan maupun Pemutusan Hubungan Kerja sebagai akibat telah terjadi pelanggaran terhadap norma hukum materil ketenagakerjaan, maka secara yuridis formal para pihak tidak diperkenankan melakukan tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*) yang bernuansa kesewenang-wenangan, melainkan harus ditindak lanjuti melalui penerapan atau penegakan hukum (*law enforcement*) terhadap norma hukum formil biasa juga disebut hukum acara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja.

Demikian pula apa yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah diatur secara eksplisit tata cara dan prosedur penyelesaian

perselisihan Hubungan kerja, baik melalui peran aktif lembaga Bipatrit agar Perselisihan Hubungan kerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat, Konsiliasi dan Arbitrase maupun gugat-menggugat dengan memberdayakan Badan Peradilan Umum sebagai institusi independen yang menyelenggarakan kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2004 yang telah merubah dan menyempurnakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum.

Konflik atau perselisihan juga dapat terjadi dalam dunia ketenagakerjaan dimana melibatkan para pihak yang di sebut pekerja dan pengusaha. Sebenarnya konflik atau sengketa antara pekerja dan pengusaha tidak perlu ditakuti karena konflik dapat menimbulkan dampak positif bagi pihak-pihak yang terlibat asalkan konflik tersebut tidak dilandasi oleh semangat kekerasan. Jika konflik dilandasi kekerasan maka akan mendatangkan kerugian dan permusuhan. Selama ini perselisihan antara pekerja dan pengusaha seringkali diselesaikan dengan cara-cara yang anarkis seperti demonstrasi dengan kekerasan, pembakaran, pemogokan sampai penutupan perusahaan. Sebaiknya perselisihan dapat diselesaikan dengan damai dan saling menguntungkan.

Secara konvensional penyelesaian sengketa biasanya dilakukan melalui jalur litigasi atau penyelesaian sengketa di muka Pengadilan. Kenyataannya berperkara di Pengadilan bukanlah hal yang sederhana, justru proses di pengadilan kerap menimbulkan permasalahan baru bagi pencari keadilan sebab akan memakan waktu yang cukup lama dan menghabiskan biaya yang tidak sedikit. Di samping masih adanya kelemahan-kelemahan lain yang terdapat pada peradilan formal itu sendiri. Berperkara melalui pengadilan akan sangat merepotkan dan proses beracaranya yang tidak efektif. Jadi masing-masing pihak sebenarnya sama-sama menderita kerugian. Penyelesaian sengketa melalui Pengadilan diketahui banyak mengandung kelemahan-kelemahan sehingga banyak orang berusaha menghindari penyelesaian di pengadilan dan lebih mengoptimalkan penyelesaian di luar pengadilan.

2. Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terkait Dengan Penyelesaian Sengketa Upah Buruh Untuk Mewujudkan Kepastian Hukum

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja¹⁴. Namun pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya.

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha¹⁵.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa : “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa : “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang Dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat”.

Secara sosiologis kedudukan pekerja adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada

¹⁴ Asri Wijayanti , “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia”, Jakarta: PT. Bina Aksara 2003, hlm 132.

¹⁵ Philipus M Hadjon ,“Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila”, Bandung : Armico 2003, hlm 42.

orang lain, majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin yaitu : Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan : a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja; 2) Moral dan Kesusilaan; dan 3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang ini meliputi :

Kecelakaan Kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik ataupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja, kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok

jenis usaha. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

Pekerja/buruh yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun dalam bentuk santunan berupa uang. Jaminan Kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi Peserta Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran program Jaminan Kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp. 6 Juta terdiri dari Rp.5 Juta santunan kematian dan Rp.1 Juta uang pemakaman.

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah pekerja/buruh karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja/buruh dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat pekerja/buruh mencapai usia lima puluh lima tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

Pemeliharaan Kesehatan adalah Hak Tenaga Kerja (JPK) adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit dan kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh dan pengobatan secara efektif dan efisien. Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja/buruh sehingga dapat

melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik dari segi struktur hukum, substansi dan budaya hukum. Ekspektasi publik terhadap Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan mampu menegakkan wibawa hukum, kepastian hukum dan keadilan. Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan agar Pengadilan Hubungan Industrial dapat mewujudkannya melalui asas cepat, tepat, adil dan murah. Kemudian diperlukan revisi UU No. 2 Tahun 2004 yakni pengaturan tentang lembaga konsiliasi dan arbitrase hubungan industrial perlu dipertimbangkan keberadaannya.

Hukum ketenagakerjaan lahir dari pemikiran untuk memberi perlindungan bagi para pihak terutama pekerja sebagai pihak yang lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja diantara para pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang cukup besar. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang harus dilindungi, diantaranya: Hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Hak pengusaha, antara lain: Membuat peraturan dan perjanjian kerja, hak untuk melakukan PHK, penutupan perusahaan, hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan, berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

2. Saran

1. Perlu adanya aturan hukum yang secara tegas mengatur mengenai kekuatan hukum atas kesepakatan perdamaian antara pelaku dan korban dan kewenangan masing-masing subsistem baik di dalam maupun diluar sistem peradilan pidana

- (polisi, jaksa, hakim, lembaga adat, masyarakat) untuk menerapkan pendekatan keadilan restoratif.
2. Kualifikasi perkara buruh dapat diselesaikan dengan menggunakan pendekatan restorative justice harus ditentukan secara jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali, Menguak Teori Hukum & Teori Peradilan Termasuk Undang-Undang Volume I Pemahaman Awal, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- Asri Wijayanti, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia", Jakarta: PT. Bina Aksara 2003
- Eriyantouw Wahid, Keadilan Restoratif Dan Peradilan Konvensional Dalam Hukum Pidana, Universitas Trisakti, Jakarta, 2009.
- Eva Achjani Zulfa, Keadilan Restoratif, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2009.
- Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan, 2003.
- Miriam Liebman, Restorative justice: How It Works, Jessica Kingsley Publishers, London, 2007.
- Philipus M Hadjon, "Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila", Bandung : Armico 2003
- Soerjono Soekanto, Pengantar Ilmu Hukum, Universitas Indonesia Press, 1984.
- W.J.S. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2006.
- Yunus Shamad, Pengupahan Pedoman Bagi Pengelola Sumberdaya Manusia di Perusahaan, Bina Sumber Daya Manusia, 1999.
- Kita Undang-Undang Hukum Pidana.
- Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana, KUHAP
- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Polri No. 8 Tahun 2021 Tentang Penanganan Tindak Pidana
Berdasarkan Keadilan Restoratif.

Tujuh Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia 2014, [http://m.hukumonline.com/
tujuh masalah ketenaga kerjaan di Indonesia 2014](http://m.hukumonline.com/tujuh-masalah-ketenaga-kerjaan-di-indonesia-2014), (5 Mei 2021)

