

Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Kasus PT Panca Puji Bangun yang Menggaji Buruh Dibawah UMR

Denis Syahputra¹ Gunardi Lie² Moody Rizqy Syailendra Putra³

Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

Email: denis.205210236@stu.untar.ac.id¹ gunardi@fh.untar.ac.id² moodys@fh.untar.ac.id³

Abstrak

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/pegawai dengan pemberi kerja/pemberi kerja yang terjalin berdasarkan atau berdasarkan kontrak kerja dan memuat unsur pekerjaan, upah, dan tugas. Oleh karena itu, hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha terikat pada adanya perjanjian bersama. Tujuan artikel ini adalah untuk menjelaskan cara menyelesaikan hubungan perburuhan. Pengungkapan upah berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Laporkan insiden terkait pekerjaan. Berdasarkan temuan dan pembahasan, perselisihan hubungan industrial disebabkan oleh perselisihan mengenai hak, tunjangan, pemutusan hubungan kerja, perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh, atau antara pengusaha dengan pekerja/karyawan atau serikat pekerja/serikat buruh. kombinasi tersebut menimbulkan konflik perusahaan. Tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan (PHI) diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PHI). Ini adalah perundingan bilateral, perundingan tripartit, mediasi, dewan, arbitrase, dan pengadilan hubungan perburuhan. Kasus PT Panca Puji Bangun terkait upah pekerja di bawah upah minimum di Kota Surabaya telah diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Perburuhan (PHI).

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Hubungan Industrial, Panca Puji Bangun



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja atau berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Oleh karena itu, hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja yang terikat dengan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik pengusaha maupun bagi pekerja. Karena keduanya akan terlibat dalam hubungan kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsure-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah (Pasal 1 angka 15 UUK).

Bentuk kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja dilakukan melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Karena dengan adanya perjanjian kerja diharapkan para pengusaha atau majikan tidak lagi memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hubungan pengusaha dan pekerja/buruh didasarkan pada perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajibannya masing-masing. Namun perjanjian kerja tersebut adakalanya tidak harmonis yang membuat salah satu pihak lebih menentu pada haknya

sehingga akan menimbulkan perselisihan yang berkepanjangan yang akan mengganggu proses produksi. Rumusan Masalah: Bagaimana cara penyelesaian hubungan industrial dalam ketenagakerjaan? Bagaimana pengupahan pekerja/buruh menurut UU Ketenagakerjaan? Bagaimana pengupahan pekerja/buruh menurut UU Ketenagakerjaan dan hubungannya dengan PT Panca Puji Bangun?

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menulis artikel ini adalah metode penelitian hukum normatif. Hal tersebut dikarenakan pada penulisan artikel ini didalamnya banyak ada aturan-aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, dan juga doktrin-doktrin hukum yang mana hal tersebut berguna untuk menjawab topik hukum yang diangkat oleh penulis. Selain itu jenis data yang dipakai dalam penulisan artikel ini merupakan jenis data sekunder yang mana menggunakan sumber yang bukan merupakan sumber utama. Sifat dari penulisan artikel ini deskriptif. Yang mana artikel ini berisi kalimat-kalimat yang menggambarkan suatu masalah atau keadaan yang terjadi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyelesaian Hubungan Industrial dalam Ketenagakerjaan

Hubungan industrial adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Di dalam system hubungan yang demikian, maka hubungan tersebut mendudukan antara pengusaha dan pekerja tersebut sama, atau sebagai mitra dimana pengusaha di dalam proses produksi memberikan modal (uang), sedangkan pekerja atau buruh memberikan tenaga dalam proses produksi tersebut. Menurut Tams Jayakusuma, menyatakan bahwa hubungan adalah suatu kegiatan tertentu yang membawa akibat kepada kegiatan yang lain (Tams Jayakusuma, 2001). Menurut Michael Solomon, menyatakan bahwa Hubungan industrial melibatkan sejumlah konsep, misalnya konsep keadilan dan kesamaan, kekuatan dan kewenangan, individualisme dan kolektivitas, hak dan kewajiban, serta integritas dan kepercayaan (Michael Soloman, 2002). Menurut Suwanto, Dalam pemahaman menyatakan Hubungan industrial diartikan sebagai sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang (Suwanto, 2000).

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 menyebutkan hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam perusahaan yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau serikat pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam pasal 1 angka 16 mengartikan bahwa Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Abdul hakim memberikan pandangan tentang hubungan Industrial yang merupakan bagian dari hubungan ketenagakerjaan. Perkembangan yang terjadi bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha ternyata menyangkut hal-hal lainnya dan sangat dinamis terjadi (Abdul Khakim, 2009). Payaman J. Simanjuntak menjelaskan prinsip dari Hubungan Industrial (Payaman J.Simanjuntak, 2009), yaitu:

1. Kepentingan Bersama: Pengusaha, pekerja/buruh, masyarakat, dan pemerintah
2. Kemitraan yang saling menguntungkan: Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai mitra yang saling tergantung dan membutuhkan

3. Hubungan fungsional dan pembagian tugas
4. Kekeluargaan
5. Penciptaan ketenangan berusaha dan ketenteraman bekerja
6. Peningkatan produktivitas
7. Peningkatan kesejahteraan bersama

Yukl yang dikutip oleh (Sumartono (2005) bahwa:

1. Hubungan dominasi yaitu pelaksanaan hubungan tersebut pihak pertama menguasai pihak kedua.
2. Hubungan subordinasi yaitu hubungan Pihak kedua menguasai pihak pertama, atau pihak kedua dengan sengaja menempatkan diri tunduk pada kemauan pihak pertama.
3. Hubungan kemitraan yaitu pihak pertama dan kedua selevel dimana mereka bertumpu pada kepercayaan, kerja sama dan saling menghargai.

Unsur tercapainya tujuan hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, kondusif dan berkeadilan, yaitu:

1. Adanya jaminan hak dan kewajiban
2. Penyelesaian perselisihan yang dapat diselesaikan secara bipatride
3. Tidak adanya pemaksanaan yang dilakukan baik berupa mogok kerja oleh pekerja atau penutupan perusahaan (lock out) oleh pengusaha.

Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja didasarkan pada kontrak kerja yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban masing-masing. Namun, ketidaksesuaian kontrak kerja dapat mengakibatkan salah satu pihak menuntut hak lebih, sehingga memperpanjang perselisihan dan mengganggu proses produksi. Oleh karena itu, perselisihan hubungan industrial diartikan sebagai perselisihan mengenai hak, kepentingan dalam suatu perusahaan, pemutusan hubungan kerja, perselisihan industri/serikat buruh antar pengusaha, atau antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam perselisihan hubungan industrial ada 4 jenis, yaitu:

1. Perselisihan Hak. Perselisihan hak muncul akibat tidak terpenuhinya hak, serta adanya perbedaan pelaksanaan maupun penafsiran dari aturan undang-undang, kejanggalan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja sama.
2. Perselisihan Kepentingan. Perselisihan kepentingan ini terjadi dalam hubungan kerja yang tidak memiliki kesesuaian pendapat. Terutama perihal pembuatan, perubahan syarat-syarat tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja atau PKB (perjanjian kerja bersama) maupun PP (peraturan perusahaan). Misalnya, kenaikan gaji, uang makan, transportasi, dan premi dana lainnya.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Adanya perselisihan karena perusahaan atau pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Biasanya terjadi akibat pendapat yang tidak sesuai dalam pengakhiran hubungan kerja dari satu pihak saja. Misalnya, perbedaan hitungan pesangon yang diterima pekerja atau buruh berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dengan peraturan perusahaan.
4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja atau Buruh Dalam Satu Perusahaan. Perselisihan antar serikat pekerja maupun buruh umumnya terjadi dalam satu perusahaan yang sama. Dalam banyak kasus disebabkan oleh ketidaksepahaman tentang keanggotaan, kewajiban anggota serikat pekerja, dan pelaksanaan hak.

Peraturan perusahaan sebagai sarana penunjang hubungan industrial dalam melaksanakan hubungan kerja harus membuat peraturan perusahaan secara tertulis yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Masa berlakunya peraturan perusahaan adalah 2 tahun dan wajib diperbarui setelah masa berlakunya berakhir. Selama peraturan perusahaan berlaku tidak boleh dilakukan perubahan kecuali atas kesepakatan antara wakil pekerja dengan pengusaha dan perubahan tersebut harus mendapat pengesahan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk Yang dimuat dalam peraturan perusahaan adalah: Hak dan kewajiban pengusaha; Hak dan kewajiban pekerja/buruh; Syarat-syarat kerja; Tata tertib perusahaan; Jangka waktu berlakunya. Tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) sesuai UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI), yaitu:

1. Perundingan Bipartit. Perundingan dua pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Apabila tercapai kesepakatan penyelesaian dalam perundingan bilateral, maka para pihak akan mengadakan perjanjian bersama yang kemudian dituangkan dalam PHI setempat. Namun apabila tidak tercapai kesepakatan melalui perundingan, maka para pihak yang bersengketa harus melalui prosedur penyelesaian melalui perundingan Tripartit.
2. Perundingan Tripartit. Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.
 1. Mediasi. Penyelesaian perselisihan, seperti perselisihan mengenai hak, tunjangan, pemecatan, dan perselisihan serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan, dengan nasihat dari satu atau lebih mediator dari Kementerian Tenaga Kerja. Apabila para pihak sepakat dalam mediasi, maka dibuatlah kesepakatan bersama dan dicatat dalam PHI. Namun jika tidak tercapai kesepakatan, mediator akan memberikan rekomendasi tertulis. Jika rekomendasi diterima, maka para pihak akan mencatat rekomendasi tersebut dalam PHI-nya. Sebaliknya, jika salah satu pihak atau pihakmana pun menolak rekomendasi tersebut, maka pihak yang menolak tersebut dapat menggunakan PHI untuk mengajukan gugatan terhadap pihak lainnya.
 2. Konsiliasi. Resolusi melalui saran mediasi pribadi seorang konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak (yang merupakan pegawai mediator swasta sebagaimana dimaksud dalam UU PHI dan bukan merupakan pegawai Departemen Sumber Daya Manusia yang melakukan mediasi). Ibarat seorang mediator, seorang Konsiliator berupaya mensejajarkan para pihak untuk mencapai kesepakatan di antara mereka. Apabila tidak tercapai kesepakatan, Konsiliator juga akan mengeluarkan produk berupa anjuran.
 3. Arbitrase. Penyelesaian perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan pg. 42 para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.
3. Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), PHI berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan karyawan atau serikat karyawan. Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dan juga konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke PHI. Tugas PHI antara lain

mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.

Pengupahan Pekerja/Buruh

Berdasarkan pasal 1 angka 30 UU Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja, buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan. Komponen-komponen upah terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Kaitannya dengan pengupahan ini pada dasarnya pengusaha tidak boleh memberikan upah di bawah upah minimum. Upah minimum terdiri atas:

1. Upah minimum provinsi/kabupaten yaitu upah minimum yang berlaku pada provinsi/kabupaten tertentu.
2. Upah minimum sektoral regional yaitu upah minimum yang berlaku pada sektor usaha tertentu pada daerah tertentu tidak boleh lebih rendah dari upah minimum daerah yang bersangkutan.

Aturan jam kerja di Indonesia ditetapkan oleh pemerintah dalam Undang-undang. Undang-undang yang mengatur jam kerja ini adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK 13/2003). Kemudian peraturan tersebut kembali diperbarui dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Dalam Undang-undang tersebut, ada 2 (dua) skema jam kerja yang berlaku di perusahaan yang ada di Indonesia, yakni:

1. 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari;
2. 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari.

Perusahaan dapat menyesuaikan aturan jam kerja yang berlaku ini sesuai dengan kebutuhan yang ada di dalam perusahaan. Termasuk dalam hal hari libur, perusahaan bisa memberikannya di akhir pekan ataupun di hari lainnya. Kasus PT Puri Panca Pujibangun, Surabaya, yang terjadi tahun 2004-2010 yang memberi upah di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK). Kasus bermula saat PT Panca Puji Bangun itu mempekerjakan 35 orang karyawan di pabriknya di Jalan Tanjung Anom, Surabaya pada 2004. Nah, kurun 2004-2010, PT Panca Puji Bangun menggaji buruhnya di bawah UMR. Yaitu:

1. Upah terendah yaitu Rp 680 ribu sebanyak 10 orang.
2. Upah tertinggi sebesar Rp 1,2 juta.
3. Selain itu, buruh mendapatkan tunjangan tidak tetap yang besarnya bervariasi, berupa yang hadir, uang makan dan uang premi. Salah satu karyawan yang bernama Yudi Santoso mendapatkan upah:
 - a. Gaji pokok Rp 300 ribu.
 - b. Tunjangan keluarga Rp 30 ribu.
 - c. Tunjangan rumah Rp 150 ribu.
 - d. Tunjangan transportasi Rp 6 ribu per kedatangan.
 - e. Uang premi Rp 50 ribu.

Gaji di atas juga dirasakan tak jauh beda oleh M Setiyo Budi. Kala itu, UMR Kota Surabaya sebesar Rp 934.500. Pada 2007, PT Panca Puji Bangun merumahkan Yudi dan Setiyo dengan alasan kinerja keduanya di bawah standar. Tidak terima dengan hal itu, Yudi dan Setiyo melaporkan PT Panca Puji Bangun ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Bagoes selaku Direktur PT Panca Puji Bangun dilaporkan telah melanggar Pasal 91 ayat 1 jo Pasal 185 ayat 3 UUNomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal itu berbunyi: Pasal 91 ayat 1 berbunyi: *Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.* Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun Pasal 185 berbunyi:

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal pg. 45 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta.
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan. Kasus pun bergulir hingga ke pengadilan. Pada 30 Maret 2010, jaksa menuntut Bagoes selama 18 bulan penjara. Gayung bersambut. Pengadilan Negeri (PN) Surabaya menghukum Bagoes selama 1 tahun penjara karena menggaji karyawannya di bawah UMR. Putusan itu dikuatkan Pengadilan Tinggi (PT) Surabaya pada 13 April 2010 dan kasasi pada 8 November 2011. Tidak terima dengan putusan itu, Bagoes mengambil langkah hukum luar biasa yaitu mengajukan peninjauan kembali (PK). Bagoes beralih dirinya hanyalah karyawan di perusahaan tersebut. Tapi apa kata MA? "Menolak permohonan pemohon PK," ucap majelis yang terdiri dari Timur Manurung, Prof Dr Surya Jaya dan Suhadi. Alasan Bagoes yang mengaku hanya karyawan ditepis MA. Sebab, sebagai direktur, mempunyai kemampuan untuk menyatakan sistem penggajian di perusahaan telah melanggar perundangan yang berakibat pidana, yang tidak boleh dilanggar oleh perusahaan dan harus dipatuhi. "Terpidana tidak dapat mengajukan bukti pernah mengajukan keberatannya kepada pemilik perusahaan, agar penggajian karyawan diperbaiki sesuai aturan perundangan, karenanya permohonan PK tidak dapat dibenarkan," pungkas majelis pada 5 Mei 2015. Dilihat dari kasus di atas, PT Puri Panca Pujibangun telah melakukan wanprestasi karena pekerja/buruh diberikan upah tidak sesuai UMK, dan 2 orang pekerja dirumahkan dengan alasan kinerja mereka yang kurang baik. PT Puri Panca Pujibangun tersebut telah melanggar perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tertuang dalam peraturan perusahaan (PP), yaitu hak dan kewajiban pekerja. Oleh karena itu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui proses pengadilan hubungan industrial dan telah memiliki kekuatan hokum yang tetap dengan putusan bahwa Bagoes selaku Direktur PT Panca Puji Bangun dihukum penjara 1 tahun. Putusan itu dikuatkan Pengadilan Tinggi (PT) Surabaya pada 13 April 2010 dan kasasi pada 8 November 2011.

KESIMPULAN

Perselisihan hubungan industrial diartikan sebagai perselisihan mengenai hak, kepentingan dalam suatu perusahaan, pemutusan hubungan kerja, perselisihan industri/serikat buruh antar pengusaha, atau antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh. Tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial (PHI) sesuai UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI), yaitu: Perundingan Bipartit, Perundingan Tripartit, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, Pengadilan Hubungan Industrial. Dari kasus PT Panca Puji Bangun mengenai pemberian upah pekerja/buruh tidak sesuai Upah Minimum Kota Surabaya, perkara tersebut diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Saran: Sebagaimana yang sudah tercantum pada peraturan yang sudah diperbarui dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) bahwa ada 2 (dua) skema jam kerja yang berlaku di perusahaan yang ada di Indonesia, yakni, 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari, 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari. Perusahaan harus taat mengikuti peraturan yang sudah berlaku dan juga menurut Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan, "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89". Kemudian Pasal 91 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan, "Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Supomo, 2017, Hukum ketenagakerjaan/Perburuhan, K-Media, Yogyakarta.
- Aris Supomo, 2017, Hukum Perburuhan/Ketenaagkerjaan, K-Media, Yogyakarta, hlm. 36 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Iswadi, Udi. Oktober 2022."Analisa Dan Pengaruh Metode Hubungan Industrial Terhadap Penyelesaian Perselisihan Di Serikat Pekerja Sektoral Kota Cilegon Tahun 2019" | Vol. 14 | No. 2 | Halaman 91-100 Mantili, Rai. 30 September 2021."Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)" Jurnal Bina Mulia Hukum Volume 6, Nomor 1, September 2021.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.