

STRATEGI PENYELESAIAN SENGKETA WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KETENAGAKERJAAN (STUDI PUTUSAN No. 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst)

Kayla Fellicia Putri *¹
Tata Nur Hainun ²
Salwa Muthma'inah Fauziah ³
Lufna Nandita ⁴
Dwi Cinta Wiliananda Putri ⁵
Surahmad ⁶

^{1,2,3,4,5,6} Ilmu Hukum Program Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
Jakarta, Indonesia

*e-mail: 12310611002@mahasiswa.upnvi.ac.id; 22310611264@mahasiswa.upnvi.ac.id;
32310611039@mahasiswa.upnvi.ac.id; 42210611105@mahasiswa.upnvi.ac.id;
52210611425@mahasiswa.upnvi.ac.id; surahmad@upnvi.ac.id

Abstrak

Penanganan sengketa wanprestasi dalam perjanjian kerja sangat penting untuk menjamin terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Artikel ini menganalisis kasus dari putusan nomor 191/Pdt sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst. bertujuan untuk Menganalisis dan mendeskripsikan bentuk wanprestasi sengketa ketenagakerjaan dalam putusan nomor 191/pdt.sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst., Mengkaji dan mengidentifikasi resolusi penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dalam putusan nomor 191/pdt.sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst., serta mengkaji strategi penyelesaian sengketa wanprestasi dalam perjanjian kerja melalui pendekatan hukum dan mekanisme alternatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif, yaitu mengeksplorasi berbagai upaya penyelesaian sengketa, baik melalui jalur litigasi maupun non-litigasi, seperti mediasi, negosiasi, dan arbitrase. Selain itu, penelitian pada artikel ini menggunakan metode hukum normatif jenis penelitian hukum yang menganalisis undang-undang, keputusan pengadilan, doktrin hukum, dan sumber hukum lainnya untuk memahami norma dan aturan hukum yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian sengketa wanprestasi yang efektif memerlukan pemahaman yang mendalam tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang adil sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, pentingnya peran mediator atau arbiter dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan secara cepat dan efisien juga menjadi fokus utama artikel ini. Dengan demikian, strategi penyelesaian sengketa wanprestasi diharapkan dapat meningkatkan keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha.

Kata Kunci: Wanprestasi, Perjanjian Ketenagakerjaan, Strategi penyelesaian

Abstract

Handling of default disputes in employment agreements is very important to ensure the creation of harmonious industrial relations between workers and employers. This article analyzes the case of decision number 191/Pdt sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst. aims to analyze and describe the form of default in employment disputes in decision number 191/pdt.sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst., examine and identify the resolution of employment disputes in decision number 191/pdt.sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst., and examine the strategy for resolving default disputes in employment agreements through legal approaches and alternative mechanisms. This study uses a descriptive analytical method with a qualitative approach, namely exploring various dispute resolution efforts, both through litigation and non-litigation channels, such as mediation, negotiation, and arbitration. In addition, the research in this article uses a normative legal method, a type of legal research that analyzes laws, court decisions, legal doctrines, and other legal sources to understand applicable legal norms and rules. The results of the study indicate that effective settlement of default disputes requires a deep understanding of the rights and obligations of both parties, as well as a fair dispute resolution mechanism in accordance with applicable legal provisions. In addition, the importance of the role of mediators or arbitrators in resolving employment disputes quickly and efficiently is also the main focus of this article. Thus, the strategy for resolving default disputes is expected to improve justice and legal certainty for workers and employers.

Keywords: Breach of Contract, Employment Agreement, Settlement Strategy

PENDAHULUAN

Timbulnya hubungan hukum antara pekerja atau buruh dengan pengusaha bisa terjadi karena adanya perjanjian kerja antara keduanya. Perjanjian kerja tersebut ditunjukkan dengan adanya komitmen dari pekerja atau buruh untuk melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi dari pemberi kerja atau pengusaha, sedangkan pengusaha selaku pemberi kerja berkomitmen untuk memberikan imbalan berupa upah atas pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasarkan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa terdapat 3 (tiga) unsur dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh, yaitu unsur perintah, pekerjaan, dan upah.¹ Dengan demikian berdasarkan pasal tersebut, setiap pekerja berhak menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang diperintahkan oleh pemberi kerja atau pengusaha.

Setiap pekerja atau buruh menganggap upah sebagai hak mereka untuk menerima imbalan tertentu dalam bentuk uang dan/atau manfaat finansial lainnya atas pekerjaan yang telah dilakukan. Secara umum, setiap pekerja atau buruh mengukur besaran nilai upah berdasarkan kebutuhan ekonomi mereka, seperti pengeluaran harian, biaya kebutuhan hidup, biaya asuransi Kesehatan, dan biaya-biaya lainnya. Dengan demikian, setiap pekerja menganggap upah sebagai faktor penting untuk menjamin kesejahteraan dan kestabilan keuangan mereka. Sedangkan dari sudut pandang pengusaha atau pemberi kerja, umumnya dikaitkan dengan tingkat produktivitas dari pekerja atau buruh itu sendiri. Para pengusaha cenderung melihat upah sebagai cerminan dari kontribusi nyata yang diberikan oleh pekerja terhadap operasional dan keuntungan perusahaan. Hal ini disebabkan karena setiap pengusaha atau pemberi kerja memandang perlu adanya keseimbangan antara biaya operasional dengan profitabilitas perusahaan.² Oleh karena itu, pengusaha berusaha memastikan bahwa besaran upah sesuai dengan hasil kerja serta nilai ekonomi yang dihasilkan oleh pekerja.

Hingga saat ini, belum terdapat regulasi khusus yang mengatur mengenai jam kerja dan upah lembur bagi sopir angkutan jarak jauh. Kekosongan hukum ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pelaku usaha yang memiliki kontrak kerja dengan sopir di sektor ini. Kekosongan hukum tersebut berpotensi menimbulkan berbagai tafsir yang berbeda, sehingga menghambat tercapainya kepastian hukum (Martam, 2017). Dalam praktiknya, hubungan kerja antara sopir angkutan jarak jauh dengan pemberi kerja atau pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan bukan berdasarkan pada perjanjian kemitraan. Selain itu, sopir angkutan jarak jauh ini tidak termasuk dalam kategori pekerja yang dikecualikan dari ketentuan waktu kerja dan lembur sebagaimana tercantum dalam undang-undang tersebut. Berdasarkan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib menjalankan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan pemerintah, yaitu: 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem 6 hari kerja dalam seminggu, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem 5 hari kerja dalam seminggu.

Berdasarkan Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004, disebutkan bahwa apabila terjadi perbedaan pendapat dalam perhitungan upah lembur, maka penetapan besarnya menjadi wewenang pengawas ketenagakerjaan yang ada di tingkat Kota atau Kabupaten, Provinsi, maupun pengawas ketenagakerjaan yang ada di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan (Nursalim & Suryono, 2020). Namun, oleh karena belum adanya Keputusan Menteri yang mengatur secara khusus terkait sektor usaha tertentu seperti angkutan jarak jauh, maka dasar hukum yang digunakan tetaplah merujuk pada ketentuan umum yang berlaku, sehingga sesuai dengan penerapan asas *lex specialis derogat legi generalis*. Berdasarkan Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya, aturan mengenai waktu kerja tidak berlaku bagi sopir angkutan jarak jauh. Oleh karena itu, selama belum ada regulasi khusus dari pemerintah, pengaturan mengenai jam kerja dan upah lembur bagi sopir dapat ditentukan melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, sehingga merujuk pada prinsip kebebasan

berkontrak (Ulansari, 2020).

Walaupun pengaturan mengenai jam kerja dan upah lembur bagi sopir atau buruh dapat ditentukan melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dengan berpedoman pada asas kebebasan berkontrak, namun terdapat kemungkinan terjadi wanprestasi dalam kesepakatan perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Pengusaha selaku pemberi kerja seringkali mengabaikan kesepakatan awal yang telah dibuat dengan pekerja atau buruh. Sebagai contoh yaitu tidak membayar upah dengan sesuai dengan yang disepakati, mempekerjakan sopir melebihi jam kerja yang disepakati, mengubah ketentuan yang dapat mempengaruhi jumlah upah menjadi berkurang. Dalam putusan pengadilan nomor 191/pdt.sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst., terjadi perselisihan ketenagakerjaan antara sopir trucking dengan perusahaan, yang mana pihak perusahaan selaku tergugat melanggar kesepakatan awal dengan sopir trucking atau buruh selaku penggugat, sehingga termasuk ke dalam peristiwa wanprestasi.

Wanprestasi yang terjadi antara sopir trucking (penggugat) dengan perusahaan logistik selaku tergugat berawal ketika tergugat mengeluarkan aturan baru yang mengharuskan seluruh sopir termasuk penggugat untuk mengantarkan barang melalui jalur tol baik untuk pergi maupun pulang tanpa adanya tambahan biaya operasional, sehingga upah yang diterima Penggugat berdasarkan ritase menjadi berkurang, bahkan tidak mencapai Upah Minimum Provinsi Jakarta. Dalam dalil gugatannya, penggugat mengklaim bahwa tergugat memerintahkan seluruh sopir termasuk Penggugat untuk ikut aturan baru tanpa negosiasi. Sedangkan bagi sopir yang tidak bersedia ikut dengan aturan baru tersebut yang dikeluarkan oleh tergugat, diperintahkan untuk mengembalikan kunci dan diusir dari pool secara tidak manusiawi, hingga kemudian tergugat tanpa mengikuti prosedur terlebih dahulu, melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap penggugat dan para sopir lainnya. Hal ini tentunya bertentangan dengan kesepakatan awal antara tergugat (PT. Dwiarta Logistindo) dengan Saudara Idris selaku penggugat (Sopir trucking), dimana pada awalnya disepakati bahwa penggugat hanya melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan surat perintah kerja (surat jalan) dan mendapatkan upah berdasarkan perhitungan ritase perjalanan, tanpa ada kesepakatan sejak awal bahwa penggugat dan sopir trucking lainnya harus menanggung sendiri biaya tarif tol untuk pengantaran barang selama pergi dan pulang. Dalam membuat suatu kesepakatan, asas kebebasan berkontrak memang memberikan keleluasaan bagi para pihak untuk menentukan isi perjanjian. Namun, kebebasan ini tidaklah mutlak dan tetap dibatasi oleh beberapa hal, termasuk peraturan perundang-undangan yang berlaku dan itikad baik. Dengan demikian, pengusaha sebagai pemberi kerja tidak boleh sewenang-wenang dan merugikan para pekerjanya.

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial nomor 191/pdt.sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst., diketahui bahwa selain terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga terjadi perselisihan hak antara pihak penggugat dan tergugat. Dalam dalil gugatannya pihak penggugat selaku sopir atau buruh menjelaskan bahwa dirinya bekerja selama 7 hari kerja dengan jam kerja yang tidak menentu, tergantung pada jarak dan waktu tempuh perjalanan barang yang diantar, sehingga Penggugat seringkali harus bekerja hampir 24 jam kerja tanpa istirahat dengan menerima upah berdasarkan sistem ritase. Oleh karena penggugat tidak mendapat waktu istirahat maupun cuti dari tergugat, maka hal ini bertentangan dengan Pasal 79 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana disebutkan bahwa pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh. Selain itu, penggugat juga mengklaim bahwa penggugat juga tidak pernah didaftarkan sebagai peserta baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan oleh Tergugat, padahal pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat yaitu membawa kendaraan berupa truck dengan waktu kerja 24 jam seringkali tanpa istirahat dan tergolong dalam jenis pekerjaan dengan resiko tinggi. Oleh karena adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan hak, maka hal inilah yang menjadi dasar alasan pihak penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian sengketa pada dasarnya dapat diselesaikan melalui 2 (dua) cara, yakni secara langsung oleh pihak-pihak yang berselisih tanpa melibatkan pihak lain, atau dengan bantuan pihak ketiga yang netral. Pihak ketiga ini bisa ditunjuk oleh negara atau dipilih sendiri

oleh para pihak. Di era modern saat ini, yang mana masyarakat terorganisir dalam bentuk negara, terdapat forum resmi yang biasanya disediakan pemerintah untuk menyelesaikan konflik yaitu lembaga peradilan. Dalam perkara pada putusan tersebut, sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, pihak penggugat (sopir trucking) sudah berupaya menyelesaikan perselisihan secara bipartit, namun tidak mendapatkan tanggapan dan tidak adanya itikad baik dari tergugat. Kemudian penggugat berusaha menyelesaikan melalui mediasi (tripartit) yang didaftarkan kepada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta, merujuk pada Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena upaya-upaya tersebut tidak direspon oleh tergugat, sebagai jalan terakhir penyelesaian masalah, maka penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi (pengadilan) memiliki kekuatan hukum yang bersifat tetap dan final, akan tetapi untuk menempuh proses tersebut diperlukan waktu yang lama hingga berlarut-larut karena banyaknya tahapan prosedural yang harus dilalui, mulai dari pendaftaran perkara hingga putusan final. Selain itu, penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi juga menghabiskan biaya yang tinggi, termasuk untuk membayar biaya kuasa hukum bagi pihak yang sedang berselisih. Bagi segelintir orang yang memiliki finansial memadai, upaya penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi tidaklah memberatkan finansial mereka. Akan tetapi, bagi kaum menengah ke bawah, seperti para buruh perusahaan, upaya tersebut tidaklah efisien dan efektif, baik dari segi waktu maupun ekonomis. Oleh karena itu, dalam peristiwa perselisihan hubungan industrial dibutuhkan upaya penyelesaian sengketa yang efektif dan efisien bagi kedua belah pihak, yaitu antara pihak pekerja atau buruh dengan pihak pengusaha atau pemberi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Wanprestasi dalam perjanjian ketenagakerjaan akan terjadi ketika salah satu pihak, pekerja maupun pemberi kerja tidak memenuhi kewajibannya seperti yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Pada Putusan Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst. telah menyoroti kasus wanprestasi yang dilakukan oleh pemberi kerja yang tidak memberikan hak istirahat dan cuti kepada pekerja, tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan, serta menerapkan aturan baru yang mengurangi upah bagi para pekerja di bawah UMP. Tindakan ini melanggar Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: "*Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh*".³

Ketidakeimbangan kekuatan antara pekerja dan pemberi kerja sering menjadi penyebab utama dalam sengketa wanprestasi. Dalam Putusan Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst, kebijakan pemberi kerja yang mewajibkan penggunaan jalur tol tanpa kompensasi tambahan yang menyebabkan menurunnya upah para pekerja. Selain itu, juga kurangnya transparansi dalam perjanjian kemitraan yang memperburuk dalam situasi ini.

Penyelesaian sengketa wanprestasi dapat melalui beberapa tahap, yaitu: *Bipartit*, (upaya perundingan langsung antara pekerja dan pemberi kerja).⁴ Dalam kasus ini, undangan bipartit dari pekerja tidak direspon oleh pemberi kerja.

1. *Mediasi/Tripartit*, mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja. Mediator mengeluarkan Surat Anjuran, namun ditolak oleh para pekerja.
2. Litigasi di PHI, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) ketika mediasi gagal.⁵ Dalam kasus ini, PHI menguatkan bahwa hubungan antara pekerja dan pemberi kerja adalah hubungan yang sah.

Beberapa peraturan perundang-undangan yang terdapat dalam penyelesaian sengketa wanprestasi tersebut, meliputi:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak-hak pekerja, seperti waktu istirahat, tidur, cuti, dan perlindungan keselamatan kerja.⁶
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan, menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa melalui; bipartit, mediasi/tripartit, dan

litigasi di PHI.⁷

- Peraturan Pemerintah tentang Upah Minimum, yang menetapkan standar upah minimum regional yang harus dipatuhi oleh pemberi kerja.⁸
Dalam kasus yang dianalisis dalam putusan ini, terdapat beberapa strategi yang efektif untuk menyelesaikan sengketa wanprestasi yang dapat diterapkan, yaitu:
- Penyusunan perjanjian kerja yang jelas, perjanjian kerja kerja harus merinci hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.
- Optimalisasi mediasi, yang mana mediasi tersebut dapat menjadi cara yang efisien untuk mencapai solusi yang menguntungkan.
- Litigasi sebagai upaya terakhir. Jika mediasi gagal, maka litigasi di PHI dapat memberikan kepastian hukum.

METODE

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini ditulis dengan menggunakan metode deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif, yaitu meneliti dari berbagai macam metode yang melibatkan dari penyelesaian sengketa, baik melalui jalur litigasi maupun non-litigasi, seperti mediasi, negosiasi, dan arbitrase. Pendekatan kualitatif sendiri merupakan bentuk dari suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia (Hasby, 2017). Selain itu, peneliti juga menggunakan metode hukum normatif. Metode ini umumnya mengandalkan sumber data sekunder, seperti jurnal, peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, serta pendapat dari para ahli terkemuka. Penelitian ini juga menerapkan hukum normatif yang dengan memanfaatkan bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*). Sementara itu, bahan hukum sekunder mencakup sumber-sumber yang menjelaskan bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian, dan tulisan dari para pakar hukum.⁹ Bahan hukum tersier seperti kamus dan indeks, memberikan petunjuk serta penjelasan tambahan mengenai bahan hukum primer dan sekunder, dan terdiri dari karya ilmiah, serta buku-buku yang membahas isu-isu terkait dengan topik penelitian (Amrozi, 2020).

2. Sumber dan Data Penelitian

Metode penelitian data dalam penelitian ini dilakukan melalui berbagai studi literatur. Data yang diperoleh mencakup informasi dari berbagai sumber literatur, seperti jurnal, data digital, dan dokumen. Informasi tersebut akan dianalisis dan dipahami untuk disajikan sebagai materi dalam penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dari penelitian ini yang memiliki beberapa rumusan masalah yang harus dipecahkan. Untuk memperoleh informasi atau data yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian, maka metode yang dilakukan untuk mengumpulkan data melalui studi literatur. Studi literatur adalah cara yang dipakai untuk menghimpun data-data atau sumber-sumber yang berhubungan dengan topik yang diangkat dalam suatu penelitian (Hasby, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Bentuk Wanprestasi Ketenagakerjaan Dalam Putusan Nomor 191/pdt.sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst

Dalam putusan nomor 191/pdt.sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst ini membahas tentang Perselisihan Hubungan Industrial antara supir truk selaku penggugat dan PT Dwiarta Logistindo selaku tergugat. Awal mula terjadinya perkara ini dikarenakan waktu kerja yang

melebihi batas serta upah atau gaji yang tidak sesuai standar dengan jam kerja yang begitu padat sehingga terdapat banyak hak-hak supir truk yang tidak terpenuhi. Pada perkara ini terdapat beberapa Wanprestasi Ketenagakerjaan yang telah dilakukan oleh PT Dwiarta Logistindo selaku tergugat kepada para supir truk selaku penggugat, yaitu :

a. Pelanggaran Terhadap Hak Istirahat dan Cuti

Penggugat, yang telah bekerja selama sembilan tahun sebagai supir trucking, menyatakan bahwa ia tidak pernah diberikan waktu istirahat yang cukup maupun hak cuti selama masa kerjanya. Hal ini bertentangan dengan Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pengusaha memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Dalam kasus ini, Penggugat sering bekerja hampir 24 jam tanpa istirahat, dan sudah jelas melanggar ketentuan hukum tersebut.

b. Tidak Didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan

PT Dwiarta Logistindo selaku Tergugat juga tidak mendaftarkan Penggugat sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, meskipun pekerjaan sebagai supir trucking termasuk pekerjaan yang berisiko tinggi. Kebijakan ini melanggar Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, yang mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan pekerjaannya ke dalam program jaminan sosial.

c. Upah Tidak Sesuai Dengan Upah Minimum

PT Dwiarta Logistindo selaku Tergugat kembali membuat kebijakan baru yaitu memberlakukan sistem upah berbasis ritase (jumlah perjalanan), yang menyebabkan total upah bulanan Penggugat tidak mencapai Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta. Hal ini bertentangan dengan Pasal 90 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang melarang pengusaha membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak

Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat dengan cara memaksanya untuk mengikuti aturan baru terkait penggunaan jalan tol tanpa tambahan biaya operasional. Ketika Penggugat menolak aturan tersebut, ia diusir dari tempat kerja secara tidak manusiawi. Tindakan ini tentunya telah melanggar Pasal 151 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, yang mengatur bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dilakukan melalui prosedur tertentu dan hanya dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

e. Pengaburan Status Hubungan Kerja

Tergugat berusaha mengaburkan hubungan kerja dengan menyatakan bahwa Penggugat adalah mitra kerja berdasarkan perjanjian kemitraan. Namun, berdasarkan fakta bahwa terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah dalam hubungan tersebut, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 1 angka (15) UU Nomor 13 Tahun 2003, hubungan antara Penggugat dan Tergugat jelas merupakan hubungan kerja.

Maka, berdasarkan berbagai wanprestasi yang telah dilakukan oleh tergugat kepada penggugat tersebut. Terbukti bahwa tergugat tidak dapat memenuhi kewajiban ketenagakerjaan terhadap penggugat. Serta, dalam putusan ini menyatakan bahwa pentingnya perlindungan hak-hak untuk para pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia saat ini. Oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Dalam suatu pekerjaan ada yang namanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini lahir atas dasar sebuah perjanjian antara pekerja dan pengusaha, baik secara tertulis maupun secara lisan pada awal diputuskan atau disepakatinya pekerjaan tersebut. Pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, terdapat dua jenis perjanjian kerja yang diatur berdasarkan jangka waktunya yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sering

disebut sebagai pekerjaan kontrak, serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dikenal sebagai pekerjaan tetap.¹⁰ Dalam pasal 1338 ayat 1 dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, sedangkan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa guna disahkannya perjanjian memerlukan empat syarat yaitu mereka yang sepakat mengikat dirinya, kecakapan dalam membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu, serta sebab yang halal.¹¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan dasar hukum bagi karyawan dan buruh untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Melalui undang-undang tersebut, karyawan dan buruh memperoleh perlindungan hukum dari berbagai praktik yang merugikan atau menyesatkan. Undang-undang ini memastikan bahwa buruh atau karyawan menerima hak-hak yang memang seharusnya mereka terima. Namun, salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah pemotongan gaji secara sepihak, yang merupakan tindakan wanprestasi terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Pasal 88 dalam undang-undang tersebut juga mengatur mengenai kewajiban pembayaran upah atau gaji sesuai dengan kesepakatan kerja. Meski demikian, rendahnya tingkat kesadaran hukum di kalangan karyawan untuk mempertahankan hak-haknya menjadi salah satu kendala utama, yang diperburuk oleh minimnya sosialisasi terkait aturan tersebut. Selain itu, kurangnya keyakinan bahwa undang-undang perlindungan karyawan atau buruh dapat memulihkan hak-hak mereka yang dilanggar turut menjadi faktor penghambat dalam upaya penegakan hak-hak tersebut.¹²

3.2 Bagaimana penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan antara para pihak dalam putusan nomor 191/pdt.sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst?

Bahwa, Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial¹³ (UU PPHI) telah memberikan definisi bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Pada perkara ini, dalam Pasal 1 angka (15) UU 13/2003¹⁴ tentang Ketenagakerjaan telah secara tegas mengatur: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah".

Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan antara para pihak dalam putusan 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst menempuh jalur penyelesaian dengan jalur litigasi (di pengadilan). Penyelesaian litigasi adalah prosedur hukum yang di mana satu pihak (penggugat) mengambil tindakan dengan membawa suatu perkara ke pengadilan untuk mendapatkan penyelesaian hukum. Penyelesaian litigasi pada kasus ini atau bisa disebut sebagai sengketa hubungan industrial. Dilakukan melalui pengadilan khusus yang disebut Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang PPHI mengatakan: "*Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial*".¹⁵

Bahwa dalam proses persidangan gan tersebut, dilakukan Mediasi/Tripartit, yakni perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial¹⁶ Namun tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, maka Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta melalui mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 15/ANJ/D/II/23 tertanggal 28 Februari 2023 yang isinya memuat:

- I. Agar Sdr. Johadi, Dkk (49 orang) kembali melakukan pekerjaan di perusahaan sebagaimana biasa;
- II. Agar pihak pengusaha dan Sdr. Johadi, dkk (49 orang) dapat menyepakati pengaturan dalam perjanjian kemitraan perihal permasalahan kewajiban penggunaan jalan tol untuk pengantaran barang;

- III. Agar Sdr. Johadi, dkk (49 orang) dapat menerima anjuran sesuai poin I di atas;
 - IV. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini.
- Apabila kedua belah pihak menerima anjuran maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu

membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

- a. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator Hubungan Industrial.

Penggugat menolak Surat Anjuran Nomor: 15/ANJ/D/II/23 dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial maka Penggugat mengajukan Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dimana domisili Tergugat dan tempat kerja Penggugat berada, untuk memeriksa dan memutus perkara aquo; menghasilkan amar dari Putusan No. 191/pdt.sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari Senin, tanggal 27 November 2023, adalah Dalam Eksepsinya menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya, dan Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Penggugat sebagai pekerja tetap Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Juni 2022;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat seluruhnya sejumlah Rp9.803.596,00 (sembilan juta delapan ratus tiga ribu lima ratus sembilan puluh enam ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara seluruhnya sejumlah Rp52.000,00 (lima puluh dua ribu rupiah);

3.3 Strategi Penyelesaian Sengketa Wanprestasi yang Efektif dan Efisien dalam Perkara Ketenagakerjaan

Strategi penyelesaian sengketa pada kasus ketenagakerjaan ini masih dianggap remeh oleh badan hukum negara. Alasannya, hasil keputusan atau kesepakatan yang terjadi di antara pihak-pihak bersengketa tidak berada dalam naungan badan hukum negara (pengadilan). Pada kenyataannya yang didapat oleh kedua belah pihak adalah strategi penyelesaian tersebut dapat membantu para pencari keadilan dalam mendapatkan hak-haknya. Terdapat *win win solution*, dalam hal ini pencari keadilan yang dimaksud adalah para pelaku bisnis. Karena manfaatnya yang sangat besar, pada akhirnya badan-badan hukum negara, mengakui adanya bentuk-bentuk penyelesaian sengketa ini. Adapun bentuk-bentuk strategi Dalam penyelesaian sengketa masalah atau perkara tersebut yaitu; perdamaian, mediasi, negosiasi, konsiliasi, arbitrase.¹⁷

Pada bentuk-bentuk strategi penyelesaian di atas, terkadang menempuh jalan yaitu melalui jalur pengadilan. Jalan penyelesaian tersebut terpaksa ditempuh oleh pihak-pihak yang bersengketa sebagai penyelesaian dengan cara utang alternatif dengan penyelesaian terakhir. Dengan demikian tentunya, sebelum menempuh jalan penyelesaian tersebut pastinya telah menempuh beberapa strategi namun tetap saja belum menghasilkan titik temu yang tepat dan sesuai dengan keinginan pihak-pihak yang bersengketa. Secara formal teknik yang biasanya terjadi pada badan hukum negara dan atau pengadilan dalam penyelesaiannya biasanya menempuh jalan yang berbelit-belit dan pastinya dengan waktu yang sangat lama. Dalam permasalahan sengketa terutama dalam permasalahan pada kasus tersebut, dampaknya dalam penyelesaian perkara waktu dan jalur penyelesaian menjadi lama dan panjang. Selain itu, komunikasi antara pihak-pihak yang bersengketa jadi tidak sehat. Pada akhirnya kedua pihak mencari jalan keluarnya sendiri-sendiri.¹⁸

Pengertian strategi menurut Webster's Third New International Dictionary mencakup berbagai aspek, baik teknis maupun non teknis. Dalam hal ini, penerapan strategi bersifat fleksibel dan tidak hanya terbatas pada konteks bisnis. Setiap tindakan yang berkaitan dengan aspirasi masyarakat memerlukan strategi terlebih dahulu, sehingga bisa dilakukan dengan teratur dan sesuai kondisi. Selain itu, strategi juga berfungsi untuk mengukur kemampuan dan mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan. Dalam penyelesaian sengketa, terdapat kebutuhan akan strategi khusus agar masalah dapat dikelola dengan baik dan tidak merugikan banyak pihak. Pada dasarnya, strategi adalah suatu cara atau teknik dalam merencanakan agar rencana tersebut dapat sesuai dengan harapan atau keinginan kita. Dengan adanya strategi, langkah-langkah yang diambil dapat berjalan lancar dan menghasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Demikian pula, dalam menyelesaikan suatu permasalahan, diperlukan strategi untuk menghindari kesalahan serta mencegah kerugian, baik bagi diri sendiri maupun orang lain.

Dalam perkara ketenagakerjaan, penyelesaian sengketa wanprestasi yang efektif dan efisien sangat penting untuk menjaga hubungan industrial yang harmonis dan menghindari kerugian yang lebih besar bagi kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Berikut adalah beberapa strategi penyelesaian sengketa wanprestasi yang dapat dipertimbangkan:¹⁹

1. Pencegahan (Preventif):

- Perjanjian Kerja yang Jelas dan Komprehensif: Langkah paling awal adalah menyusun perjanjian kerja (PKWT atau PKWTT) yang jelas, rinci, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak, termasuk konsekuensi jika terjadi wanprestasi.
- Sosialisasi dan Pemahaman Peraturan: Pengusaha perlu memastikan bahwa seluruh pekerja memahami isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang relevan. Sosialisasi secara berkala dapat membantu mencegah kesalahpahaman.
- Komunikasi yang Efektif: Membangun saluran komunikasi yang baik antara pekerja dan pengusaha memungkinkan masalah atau potensi sengketa terdeteksi dan diselesaikan secara internal sebelum berkembang menjadi sengketa formal.
- Kepatuhan Terhadap Peraturan: Pengusaha wajib mematuhi semua ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Keterlambatan pembayaran upah, tidak dipenuhinya hak-hak pekerja, atau pelanggaran lainnya dapat memicu wanprestasi.

2. Penyelesaian di Tingkat Perusahaan (Internal Dispute Resolution):

- Bipartit: Ini adalah upaya penyelesaian sengketa secara musyawarah dan mufakat antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.
- Mediasi Internal: Menunjuk mediator internal yang netral dan memiliki pemahaman tentang isu ketenagakerjaan dapat membantu memfasilitasi dialog dan mencari solusi yang saling menguntungkan.
- Negosiasi Langsung: Memberikan kesempatan bagi pekerja atau perwakilan mereka untuk bernegosiasi langsung dengan pihak manajemen perusahaan.
- Keuntungan: Prosesnya relatif cepat, biaya rendah, dan dapat menjaga hubungan baik jika solusi yang adil tercapai.
- Kunci Keberhasilan: Keterbukaan, itikad baik dari kedua belah pihak, dan kemampuan untuk berkompromi.

3. Penyelesaian di Tingkat Eksternal:

Jika penyelesaian bipartit tidak berhasil, langkah selanjutnya adalah melibatkan pihak ketiga yang netral:

- Mediasi: Proses penyelesaian sengketa dengan bantuan seorang mediator yang netral. Mediator bertugas memfasilitasi komunikasi dan membantu para pihak mencapai kesepakatan sukarela.
 - a. Mediasi di Disnaker: Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) memiliki mediator yang bertugas membantu menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan.

- b. Mediasi Swasta: Para pihak juga dapat menunjuk mediator swasta yang bersertifikasi.
- c. Keuntungan: Prosesnya lebih formal namun tetap fleksibel dan berorientasi pada kesepakatan para pihak. Biaya umumnya lebih rendah dibandingkan litigasi.
- d. Kelemahan: Hasil mediasi tidak mengikat kecuali dituangkan dalam perjanjian bersama yang disepakati para pihak.
- Konsiliasi: Proses penyelesaian sengketa melalui seorang konsiliator yang netral. Konsiliator tidak hanya memfasilitasi komunikasi tetapi juga memberikan rekomendasi penyelesaian sengketa.
 - a. Konsiliasi di Disnaker: Disnaker juga memiliki konsiliator.
 - b. Konsiliasi Swasta: Para pihak dapat menunjuk konsiliator swasta.
 - c. Keuntungan: Konsiliator memberikan pandangan dan rekomendasi yang dapat membantu para pihak menemukan solusi.
 - d. Kelemahan: Rekomendasi konsiliator tidak mengikat, kecuali diterima oleh para pihak.
- Arbitrase: Proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan umum di mana para pihak menyerahkan penyelesaian sengketa mereka kepada seorang atau beberapa arbiter yang akan memberikan putusan yang mengikat.
 - a. Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI): Merupakan salah satu lembaga arbitrase yang dapat menangani sengketa ketenagakerjaan.
 - b. Keuntungan: Prosesnya lebih cepat dan rahasia dibandingkan litigasi di pengadilan. Putusan arbiter bersifat final dan mengikat.
 - c. Kelemahan: Para pihak harus menyetujui untuk menyelesaikan sengketa melalui arbitrase. Biaya arbitrase umumnya lebih tinggi dibandingkan mediasi atau konsiliasi.
- Pengadilan Hubungan Industrial (PHI): Jika semua upaya penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil, maka sengketa wanprestasi dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
 - a. Proses Formal: PHI adalah pengadilan khusus yang menangani sengketa ketenagakerjaan. Prosesnya formal dan mengikuti hukum acara perdata.
 - b. Putusan Mengikat: Putusan PHI bersifat mengikat bagi para pihak.
 - c. Keuntungan: Memberikan kepastian hukum dan penegakan hak.
 - d. Kelemahan: Prosesnya bisa memakan waktu lama, biaya tinggi, dan berpotensi merusak hubungan baik antara pekerja dan pengusaha.

Strategi Efektif dan Efisien:

- Prioritaskan Penyelesaian Internal (Bipartit): Upayakan semaksimal mungkin penyelesaian di tingkat perusahaan melalui dialog dan negosiasi yang konstruktif. Ini adalah cara tercepat dan termurah.
- Pilih Metode Penyelesaian Eksternal yang Tepat: Pertimbangkan sifat sengketa, kompleksitas masalah, dan hubungan antara para pihak dalam memilih mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau litigasi.
- Gunakan Mediator/Konsiliator yang Kompeten: Pastikan mediator atau konsiliator yang dipilih memiliki pemahaman yang baik tentang hukum ketenagakerjaan dan keterampilan mediasi/konsiliasi yang efektif.
- Siapkan Dokumen dan Bukti yang Kuat: Baik pekerja maupun pengusaha perlu mempersiapkan dokumen-dokumen yang relevan (perjanjian kerja, bukti pelanggaran, bukti pembayaran, dll.) untuk mendukung posisi mereka dalam proses penyelesaian sengketa.
- Bersikap Kooperatif dan Terbuka: Selama proses penyelesaian sengketa, penting bagi kedua belah pihak untuk bersikap kooperatif, terbuka terhadap solusi alternatif, dan menghindari tindakan yang dapat memperkeruh suasana.

- Pertimbangkan Dampak Jangka Panjang: Dalam mencari solusi, pertimbangkan dampak jangka panjang terhadap hubungan industrial dan reputasi perusahaan. Solusi yang adil dan berkelanjutan lebih baik daripada kemenangan sesaat yang merugikan di kemudian hari.

- Manfaatkan Teknologi: Dalam beberapa kasus, penggunaan teknologi (misalnya, mediasi online) dapat membantu mempercepat proses penyelesaian sengketa.

Strategi penyelesaian sengketa wanprestasi yang efektif dan efisien dalam perkara ketenagakerjaan melibatkan kombinasi antara upaya pencegahan, penyelesaian internal yang kuat, dan pemilihan metode penyelesaian eksternal yang tepat jika diperlukan. Prioritas harus diberikan pada dialog dan musyawarah untuk mencapai solusi yang adil dan menjaga hubungan industrial yang harmonis. Jika penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil, Pengadilan Hubungan Industrial menjadi jalur terakhir untuk mendapatkan kepastian hukum.

KESIMPULAN

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst menyoroti adanya praktik wanprestasi dalam hubungan kerja antara pengusaha (PT Dwiarta Logistindo) dan pekerja (sopir trucking) yang meliputi pelanggaran hak normatif pekerja seperti hak atas upah layak, cuti, istirahat, jaminan sosial (BPJS), hingga pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sengketa ini berakar dari perubahan aturan kerja sepihak oleh pengusaha tanpa adanya kesepakatan atau kompensasi, yang menyebabkan pendapatan penggugat menurun drastis hingga di bawah UMP DKI Jakarta. Semua tindakan tersebut bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Putusan ini menegaskan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja dan menegur praktik ketenagakerjaan yang tidak manusiawi dan tidak sesuai hukum.

Perselisihan hubungan industrial dalam Putusan Nomor 191/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Jkt.Pst, Sengketa ini bermula dari perbedaan pendapat terkait hubungan kerja yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003. Upaya penyelesaian diawali dengan mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja, yang mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 15/ANJ/D/II/23. Namun, karena penggugat menolak anjuran tersebut, maka sengketa dilanjutkan ke jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat, sesuai mekanisme yang diatur dalam Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004. Putusan ini menunjukkan bahwa sengketa hubungan industrial yang tidak selesai secara damai dapat diselesaikan melalui jalur hukum di PHI, dengan hasil yang mengikat dan memiliki kekuatan hukum tetap. Upaya penyelesaian melalui bipartit dan mediasi (*tripartit*) telah dilakukan namun gagal, sehingga perkara dibawa ke jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004. Proses ini menunjukkan pentingnya mekanisme penyelesaian perselisihan yang memiliki kepastian hukum, meskipun jalur litigasi sering kali memakan waktu dan biaya yang tinggi, serta memberatkan bagi pekerja menengah ke bawah.

Strategi penyelesaian sengketa dalam perkara ketenagakerjaan, khususnya kasus wanprestasi, menunjukkan pentingnya pendekatan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada keadilan. Meskipun strategi *non-litigasi* seperti perdamaian, mediasi, negosiasi, konsiliasi, dan arbitrase awalnya dianggap remeh oleh badan hukum negara, kenyataannya metode-metode ini terbukti membantu para pihak, khususnya pekerja dan pengusaha, untuk mencapai *win-win solution*. Strategi penyelesaian mencakup tiga tahap utama: pencegahan (melalui perjanjian kerja yang jelas dan komunikasi efektif), penyelesaian internal (seperti bipartit dan mediasi internal), serta penyelesaian eksternal (melibatkan mediator, konsiliator, atau arbiter). Jika semua upaya tersebut gagal, maka penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial menjadi langkah terakhir. Keberhasilan strategi ini ditentukan oleh itikad baik, keterbukaan, dan kesiapan pihak-pihak dalam menyelesaikan konflik tanpa merugikan hubungan industrial jangka panjang. Oleh karena itu, penerapan strategi yang tepat akan meminimalisir kerugian dan menjaga stabilitas hubungan kerja yang harmonis serta berkelanjutan.

Putusan ini menegaskan pentingnya perlindungan hukum yang kuat terhadap pekerja, serta perlunya regulasi khusus di sektor tertentu seperti sopir angkutan jarak jauh untuk mencegah kesewenang-wenangan pengusaha. Selain itu, penyelesaian sengketa hubungan industrial idealnya dilakukan melalui pendekatan bertahap dan kolaboratif—dimulai dari

pengecahan melalui perjanjian kerja yang jelas, dilanjutkan dengan penyelesaian internal, dan hanya jika semua gagal, baru menempuh jalur litigasi. Secara keseluruhan, perkara ini mencerminkan urgensi perbaikan sistem ketenagakerjaan, baik dari sisi regulasi maupun mekanisme penyelesaian sengketa, demi terciptanya hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur.

Buku

Anom, Purba. (2018). Hukum Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (*Alternative Dispute Resolution*). Sinar Grafika.
Hadjon, Philipus M. (2016). Pengantar Hukum Administrasi Indonesia. Gajah Mada University Press.
Khairandy, Ridwan. (2013). Hukum Kontrak Indonesia dalam Perspektif Perbandingan. FHUI Press.
Simanjuntak, Payaman J. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. STIE IPWI.
Soekanto, Soerjono, & Mamudji, Sri. (2010). Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Raja Grafindo Persada.

Jurnal dan Skripsi

Azizah, P. N. (2022). *Wanprestasi Pada Perjanjian Kerja (Studi Kasus Pada Pemotongan Gaji Di PT. Teguh Wibawa Bhakti Persada Desa Blambangan Pagar Kec. Blambangan Pagar Kab. Lampung Utara)* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Metro). 1-2.
Darmawan, C. R., Rachman, R. R., Rafiki, N., & Tarina, D. D. Y. (2024). Analisis Yuridis Wanprestasi Perjanjian Kerja dalam Aspek Hukum Keperdataan Studi Kasus Putusan Pengadilan Jakarta Selatan Nomor: 272/Pdt. G/2016/PN. Jkt. Sel. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 1(3), 10-10.
Dibyana D. L., & Priyono E. A. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Kerja Waktu Lembur Sopir Angkutan PT. Midun Dharma. *Jurnal Notarius*, 17(2), 804-808.
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
Fitrotin Jamilah, S.H.I., M.H.I. (2014). Strategi Penyelesaian Sengketa Bisnis, 3-5.
Martam, N.K. (2017). Tinjauan Yuridis Tentang Rechtsvinding (Penemuan Hukum) Dalam Hukum Perdata Indonesia. *Jurnal Cahaya Keadilan*, 5(2), 40-45.
Nursalim, C. R. P., & Suryono L. J. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing. *Media of Law and Sharia*, 2(1), 47-48.
Ulansari, A.A. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Bekerja Melebihi Waktu Kerja (Studi Pada Perusahaan UD. Indra Jaya Seafood Supplier). *Jurnal Preferensi Hukum*, 1(2), 121-127.