

SENGKETA UPAH PEKERJA MIGRAN INDONESIA ANTARA GUGATAN PERDATA DAN PELANGGARAN PIDANA

Inawati Santini ^{1*}, Dian Ekawati², Nani Widya Sari³, Eko Sugiharto⁴,
Kautsar Bima Raihan Firdaus⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

*E-mail: dosen02196@unpam.ac.id

ABSTRAK

Salah satu permasalahan utama pekerja migran Indonesia di luar negeri adalah sengketa upah pekerja migran yang diterima tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan. Sengketa yang bertolak dari upah yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan baik itu upah per jam, mingguan, atau bulanan. Sengketa dapat juga disebabkan karena tuntutan serikat pekerja untuk kenaikan upah, pembayaran upah selama pekerja sakit, tuntutan atas program pensiun, penggunaan mesin pencatat kehadiran pekerja.

Sengketa upah Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan masalah serius dimana PMI tidak menerima upah sesuai perjanjian atau tidak dibayarkan sama sekali, yang melanggar hak mereka atas pekerjaan dan penghasilan layak yang dijamin Undang-Undang. Penyebabnya bisa berupa praktik perusahaan yang tidak bertanggung jawab, kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang tegas, serta lemahnya posisi tawar PMI. Penanganannya memerlukan pendampingan dari pihak berwenang seperti Kementerian Ketenagakerjaan, dukungan dari organisasi seperti Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) yang membantu penyelesaian sengketa melalui proses mediasi dan bipartite, serta penegakan hukum untuk pelanggaran yang lebih serius, penegakan hukum dapat mencakup sanksi administratif hingga pidana bagi pelaku. Adapun capaian yang akan dicapai yaitu jurnal nasional terakreditasi dan media massa nasional.

Kata kunci: sengketa upah, pekerja migran, gugatan perdata, pelanggaran pidana

ABSTRACT

One of the main problems faced by Indonesian migrant workers abroad is disputes over wages not received as agreed. These disputes stem from wages received in exchange for work, whether hourly, weekly, or monthly. Disputes can also arise from union demands for wage increases, sick leave payments, pension plans, or the use of attendance recording machines.

Wage disputes involving Indonesian Migrant Workers (PMI) are a serious issue where PMI do not receive their agreed wages or are not paid at all, violating their rights to work and a decent income as guaranteed by law. Causes include irresponsible company practices, a lack of oversight and strict law enforcement, and the weak bargaining power of PMI. Handling these disputes requires assistance from authorities such as the Ministry of Manpower, support from organizations such as the Indonesian Migrant Workers Union (SBMI), which assists in dispute resolution through mediation and bipartite processes, and law enforcement for more serious violations. This can include administrative sanctions and even criminal sanctions for perpetrators. The goals to be achieved include accredited national journals and national mass media outlets.

Keywords: wage disputes, migrant workers, civil lawsuits, criminal violations

PENDAHULUAN

Pasal 28D ayat 2 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. berarti negara mempunyai kewajiban melindungi hak-hak tersebut dimana para warga negara harus diberikan lapangan pekerjaan yang aman dan layak serta diberlakukan dengan baik dan

ditempat dia bekerja tanpa adanya diskriminasi, dan upah yang diterima harus sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan kontribusi dari pekerja. Namun, tidak semua daerah di Indonesia memiliki pertumbuhan ekonomi yang sama, sehingga banyak orang berpindah tempat kerja demi alasan ekonomi. Migrasi tenaga kerja sering terjadi dari daerah yang kekurangan lapangan kerja atau yang menawarkan gaji lebih tinggi. Ini mencerminkan ketidakmerataan pembangunan antar daerah, dimana penduduk dari daerah dengan pertumbuhan ekonomi rendah cenderung pindah ke daerah yang lebih baik. Di Indonesia, migrasi bisa melalui inisiatif pribadi atau program transmigrasi pemerintah, terutama untuk mengurangi kepadatan penduduk dan kemiskinan. Salah satu langkah pemerintah untuk mengatasi pengangguran adalah mengirim tenaga kerja ke luar negeri, dengan tujuan ke negara seperti Jepang, Korea Selatan, Hong Kong, Jerman, Taiwan, Malaysia, Singapura, dan Arab Saudi. Dasar hukum yang secara khusus mengatur perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia adalah Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang mengatur proses mulai dari calon pekerja hingga menjadi pekerja. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 ini merupakan penyempurnaan dari Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PPTKLN), yang merupakan undang-undang pertama di Indonesia yang mengatur regulasi mengenai pekerja migran Indonesia, yang saat itu lebih dikenal dengan nama Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 disusun berdasarkan prinsip-prinsip kesetaraan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, serta penanggulangan diskriminasi dan perdagangan manusia. Undang-Undang ini mencakup berbagai ketentuan. Salah satu perubahan penting dalam revisi Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 menjadi Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 adalah penggantian istilah TKI (Tenaga Kerja Indonesia) menjadi PMI (Pekerja Migran Indonesia). Perubahan ini dilakukan dengan dua alasan: pertama, agar sesuai dengan terminologi yang digunakan oleh International Labour Organization (ILO) dalam Konvensi Pekerja Migran; dan kedua, untuk menghindari asosiasi negatif yang sebelumnya terkait dengan istilah TKI.

Menurut Pasal 1 angka (2) UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, “Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia”. Dengan adanya tenaga kerja yang bermigran ke luar negeri, hal ini sangat menguntungkan bagi pemerintah Indonesia, karena selain bisa mengurangi jumlah pengangguran di dalam negeri, juga bisa meningkatkan devisa negara. Namun, dalam kenyataannya, tidak semua tujuan atau harapan tersebut dapat terwujud dengan baik. Banyak pekerja migran Indonesia yang menghadapi masalah serius, terutama di negara-negara tujuan, di mana mereka sering kali diperlakukan dengan tidak semestinya oleh majikan mereka. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 1 Ayat 5 mengatakan bahwa

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi dan sosial, dalam aspek ekonomi tentu menyangkut atas upah yang layak. Pemerintah dan pihak terkait berperan aktif dalam memastikan hak-hak tersebut terpenuhi seperti yang dijelaskan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang menyatakan bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia bertujuan untuk: 10 a) Menjamin pemenuhan dan penegakan HAM sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia. b) Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran Indonesia dan keluarganya.

Pembayaran upah pekerja menjadi salah satu bentuk penerapan menghargai hak manusia untuk mendapatkan haknya dalam melakukan pekerjaan. Hakekat Perlindungan dalam Undang-Undang Ini melindungi setiap Pekerja Migran Indonesia dari praktik perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia seperti upah yang tidak dibayarkan setelah melakukan pekerjaan. Hal ini perlu kita pahami bahwa pekerja migran Indonesia sangatlah rentan dikarenakan mereka bekerja jauh dari negara asalnya, rumah serta keluarga dan kerabat maka hal ini sudah seharusnya menjadi tanggung jawab negara Indonesia dalam memperhatikan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia. Pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengenai hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia dimana ayat 1f menyatakan bahwa setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak untuk memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja. Seperti di jelaskan dalam pasal 14 dan 15 mengenai hubungan calon pekerja dan pemberi kerja, calon Pekerja Migran Indonesia memiliki Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia terjadi setelah Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud, disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Maka sudah layak dan pantas bagi seorang Pekerja Migran Indonesia Mendapatkan hasil dari apa yang sudah dia lakukan sesuai dengan kesepakatan bersama.

Pengimplementasian Perlindungan Nasional terhadap hak-hak atas upah yang adil Pekerja Migran Indonesia sudah ada dalam Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI). Pekerja Migran Indonesia dilindungi oleh instrumen hukum internasional yang menekankan perlindungan hak-hak mereka, baik di negara asal maupun di negara tujuan. Penerapan dan pengawasan terhadap implementasi hukum ini sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja migran dapat dipenuhi serta

hukum internasional ini harus di patuhi dan diterapkan oleh negara pengirim dan negara penerima Pekerja Migran. Banyak kasus di mana Pekerja Migran Indonesia mengalami perlakuan yang tidak adil, sehingga memicu berbagai permasalahan hukum. Hal ini sering kali terjadi karena kurangnya perlindungan formal yang disediakan oleh negara. Padahal, negara memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri. Pekerja migran harus dilindungi dalam semua hal, seperti memperoleh pekerjaan di dalam negeri maupun di luar negeri, melindungi hak-hak dasar mereka, melindungi keselamatan dan kesehatan mereka, melindungi upah mereka, dan jaminan sosial. Hal ini dilakukan untuk memastikan rasa aman, ketenangan, keadilan, dan kehidupan yang selaras, serasi, dan seimbang. Sebagian besar kasus yang ada adalah kasus yang dituntut oleh orang individu berduit atau organisasi/lembaga yang berduit. Sedangkan yang dilaporkan adalah orang-orang kecil yang menyewa kuasa hukum saja tidak kuat. Karena itu tidak semua kasus pelaporan itu jujur dan adil bagi yang dilaporkan. Ada kalanya pelaporan tersebut demi kepentingan pribadi yang mengorbankan orang-orang lemah. Karena itu pentingnya perlindungan dan penegakan hukum untuk orang yang terdiskriminasi merupakan suatu hal yang penting, dimana suatu hukum harus adil diberikan kepada yang lemah yang tidak berduit, bukan hanya untuk mereka yang berani membayar dan semacamnya. Karena sebagai negara hukum perlindungan dan penegakan hukum harus ditegakan oleh siapapun, terutama untuk warga negara yang mendapatkan penyimpangan hukum, ketidaknyamanan dan ketidakadilan.

METODE

Metode pelaksanaan adalah cara-cara yang di gunakan dalam mendekati objek yang di soroti dalam permasalahan, cara-cara tersebut merupakan pedoman bagi pelaksana program dalam melaksanakan program sehingga dapat di kumpulkan secara efektif guna di analisis sesuai dengan tujuan yang ingin di capai. Suatu rancangan pelaksanaan atau pendekatan pelaksanaan di pengaruhi oleh banyaknya jenis variabel. Selain itu di pengaruhi oleh tujuan pelaksanaan, waktu dan dana yang tersedia, subjek yang disoroti dan minat atau selera pelaksana. Pelaksanaan program ini merupakan proses menemukan aturan hukum, prinsip hukum dan doktrin hukum untuk menyelesaikan masalah hukum yang di hadapi. Dalam pelaksanaan program ini, pelaksana menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis Pelaksanaan

Pelaksanaan program ini menggunakan jenis metode hukum normatif dan pendekatan kualitatif. Normatif mengkaji undang-undang dan fokus pelaksanaannya mengkonseptualisasikan hukum sebagai norma atau aturan yang berlaku bagi masyarakat, serta menjadi acuan bagi perilaku setiap orang; dan pendekatan kualitatif yaitu suatu prosedur pelaksanaan program yang menghasilkan data deskriptif berupa acuan atau tulisan dan perilaku yang dapat di amati dari orang (subjek) itu sendiri. Metode yang di gunakan adalah metode kualitatif adalah

pengamatan, wawancara atau penelaahan dokumen. Objek pelaksanaan program yang di gunakan adalah pekerja migran Indonesia.

Adapun ciri-ciri dari pelaksanaan program pendekatan kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Bersifat alamiah, metode pelaksanaan kualitatif di lakukan pada latar alamiah atau konteks dari suatu keutuhan. Hal ini di lakukan karena sifat alamiah menghendaki adanya kenyataan-kenyataan sebagai keutuhan yang tidak dapat di pahami jika di pisahkan dari konteksnya;
 2. Manusia sebagai alat (instrumen), dalam metode kualitatif, pelaksana sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan salah satu sarana pengumpulan data yang utama;
 3. Metode kualitatif, metode yang di gunakan yaitu pengamatan, wawancara atau penelaahan dokumen;
 4. Lebih mementingkan proses daripada hasil, hal ini di sebabkan oleh adanya hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas apabila di amati dalam proses. Sumber data utama pelaksanaan metode kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen. Berkaitan dengan hal itu pada bagian ini jenis datanya di bagi dalam kata-kata, tindakan dan sumber data tertulis.
2. Jenis Data dan Bahan Hukum

Jenis data yang di gunakan dalam pelaksanaan program ini adalah data sekunder. Dalam pelaksanaan program ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkaitan dengan pelaksanaan program yang dilakukan.

a. Bahan hukum primer yang di gunakan meliputi:

- 1). Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- 2). Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- 3). Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
- 4). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 5). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014

b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang dapat menjelaskan bahan hukum primer seperti buku-buku, jurnal hukum dan hasil penelitian.

c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer dan sekunder seperti KBBI dan kamus hukum.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam membantu pelaksanaan program ini, pelaksana menggunakan teknik pengumpulan data dengan melalui studi pustaka.

4. Pendekatan Pelaksanaan Program

Dalam pelaksanaan program ini di gunakan pendekatan terhadap perundang-undangan atau peraturan-peraturan yaitu Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014, yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

5. Teknik Analisis Data

Pengolahan data pada pelaksanaan program hukum normatif dilakukan melalui metode sistematis bahan hukum tertulis. Penulisan pelaksanaan program ini menerapkan metode berfikir deduktif yaitu cara berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu yang bersifat khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Landasan Hukum Yang Mengatur Perlindungan Hukum dari Pekerja Migran Indonesia dalam Pembangunan nasional dilaksanakan guna melaksanakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata. Baik secara material maupun secara spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting bagi pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Perlindungan terhadap Upah Pekerja Migran Indonesia yang diatur dalam Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarga mereka (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) 1990 dimana dalam Pasal 25 tertulis bahwa Pekerja Migran berhak Mendapat hak-hak dan syarat kerja yang layak, meliputi jam kerja layak, uang lembur, istirahat mingguan, liburan dengan dibayar, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan saat PHK, usia minimum dan syarat kerja lain sesuai praktek hukum nasional Begitu juga dengan Pasal 28 menegaskan bahwa negara pengirim dan negara penerima harus memastikan upah yang diberikan tidak diskriminatif dan layak. Perlindungan terhadap hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur segala hal yang berkaitan dengan perlindungan Calon Pekerja dan atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Termasuk pengaturan mengenai hak upah pekerja serta keselamatan para pekerja. Hak dan kewajiban pekerja diatur dalam pasal 6 undang-undang ini, Peraturan mengenai Upah bagi Pekerja Migran Indonesia tertuang di ayat 1 yang menyatakan bahwa Pekerja Migran Indonesia memiliki hak memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja. Pasal ini menegaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia harus mendapatkan upah yang adil dan sesuai dengan standar yang berlaku, baik itu

standar di negara tempat bekerja, kesepakatan internasional antara negara asal dan negara tujuan, maupun ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja yang mereka tandatangani. Ini untuk melindungi hak pekerja migran agar tidak dirugikan terkait masalah pengupahan di negara asing. Dalam pengaturan hukum mengenai upah khususnya yang bekerja di luar negeri posisi pemerintah dalam aktualisasi perlindungan hukum sudah sangat memproteksi dalam setiap aspek yang mengurus tentang upah pekerja tetapi tetap saja masih ada permasalahan seperti tidak membayarkan Upah Pekerja hal itu sudah melanggar Hak Asasi Manusia, Pengakuan Hak Asasi Manusia sebagai hak hukum dapat dilihat dasar legitimasinya melalui instrumen-instrumen Hukum Internasional seperti dalam Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarga mereka beserta beberapa Kovenan yang berkaitan Hak asasi manusia di bidang Politik, Sosial, Budaya dan Ekonomi. maupun instrumen hukum nasional melalui legitimasi Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia dan perundang-undangan organik lainnya seperti dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, tentang hak asasi manusia.

Pada Pasal 38 Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Menyatakan bahwa: a. Setiap orang berhak, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak; b. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan; c. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama; d. Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Sengketa upah Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan masalah serius dimana PMI tidak menerima upah sesuai perjanjian atau tidak dibayarkan sama sekali, yang melanggar hak mereka atas pekerjaan dan penghasilan layak yang dijamin Undang-Undang. Penyebabnya bisa berupa praktik perusahaan yang tidak bertanggung jawab, kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang tegas, serta lemahnya posisi tawar PMI. Penanganannya memerlukan pendampingan dari pihak berwenang seperti Kementerian Ketenagakerjaan, dukungan dari organisasi seperti Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) yang membantu penyelesaian sengketa melalui proses mediasi dan bipartite, serta penegakan hukum untuk pelanggaran yang lebih serius, penegakan hukum dapat mencakup sanksi administratif hingga pidana bagi pelaku.

Adapun upaya jalur hukum perdata (Perselisihan Hubungan Industrial), sengketa mengenai hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja, seperti masalah upah yang belum dibayarkan atau tidak sesuai dengan kontrak, pada umumnya diselesaikan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial. Proses ini diatur

dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan biasanya melalui tahapan berikut:

1. Perundingan Bipartit: Penyelesaian secara musyawarah langsung antara pekerja/serikat pekerja dengan pemberi kerja/majikan.
2. Mediasi atau Konsiliasi: Jika perundingan bipartit gagal, masalah dapat dibawa ke dinas ketenagakerjaan setempat atau badan terkait (seperti BP2MI untuk pekerja migran) untuk diselesaikan melalui mediasi (dibantu mediator pemerintah) atau konsiliasi (dibantu konsiliator swasta).
3. Arbitrase: Pilihan lain adalah melalui arbitrase jika kedua belah pihak sepakat, di mana keputusan arbiter bersifat final dan mengikat.
4. Gugatan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI): Jika mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI.

Sedangkan jalur pidana dapat ditempuh jika tindakan majikan atau pihak terkait (agen/perusahaan penempatan) memenuhi unsur tindak pidana. Contohnya meliputi:

- Pelanggaran Ketenagakerjaan: Pengusaha yang tidak membayar upah sesuai ketentuan dapat dikenai sanksi pidana penjara dan/atau denda berdasarkan Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
- Penipuan atau Penggelapan: Jika upah tidak dibayarkan dengan unsur kesengajaan atau penipuan.
- Perdagangan Orang (Human Trafficking): Dalam kasus yang lebih parah di mana pekerja dieksploitasi dan hak-hak dasarnya, termasuk upah, dirampas secara sistematis.

KESIMPULAN

Upaya jalur hukum perdata (Perselisihan Hubungan Industrial), sengketa mengenai hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja, seperti masalah upah yang belum dibayarkan atau tidak sesuai dengan kontrak, pada umumnya diselesaikan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial. Proses ini diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan biasanya melalui tahapan berikut:

1. Perundingan Bipartit: Penyelesaian secara musyawarah langsung antara pekerja/serikat pekerja dengan pemberi kerja/majikan.
2. Mediasi atau Konsiliasi: Jika perundingan bipartit gagal, masalah dapat dibawa ke dinas ketenagakerjaan setempat atau badan terkait (seperti BP2MI untuk pekerja migran) untuk diselesaikan melalui mediasi (dibantu mediator pemerintah) atau konsiliasi (dibantu konsiliator swasta).

3. Arbitrase: Pilihan lain adalah melalui arbitrase jika kedua belah pihak sepakat, di mana keputusan arbiter bersifat final dan mengikat.
4. Gugatan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI): Jika mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI.

Sedangkan jalur pidana dapat ditempuh jika tindakan majikan atau pihak terkait (agen/perusahaan penempatan) memenuhi unsur tindak pidana. Contohnya meliputi:

- Pelanggaran Ketenagakerjaan: Pengusaha yang tidak membayar upah sesuai ketentuan dapat dikenai sanksi pidana penjara dan/atau denda berdasarkan Pasal 81 angka 63 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.
- Penipuan atau Penggelapan: Jika upah tidak dibayarkan dengan unsur kesengajaan atau penipuan.
- Perdagangan Orang (Human Trafficking): Dalam kasus yang lebih parah di mana pekerja dieksploitasi dan hak-hak dasarnya, termasuk upah, dirampas secara sistematis.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Efendi, J., Ibrahim., J. Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, 2018, Jakarta: Kencana.

Hidayat Muharam, Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia, Citra Aditya Bakti, 2006, Bandung.

Hufron., Chamdani. Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Alih Daya Setelah Dikeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja, 2021, Jakarta: Jejak Pustaka.

Kelsen, Hans, Teori Umum Tentang Hukum dan Negara, Nusamedia & Nuansa, 2006, Bandung.

Lusia Sulastri, Pengantar Hukum Indonesia, 2023, Yoyakarta: Jejak Pustaka

Soepomo, Imam, Pengantar Hukum Perburuhan, 2003, Jakarta: Djambatan.

Jurnal

Apri Tri Longgarini, Penanganan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian, Vol.23, No.2, 2023 hal. 1474- 1484

Adnan Hamid, Kebijakan Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran (Tinjauan Undang-undang No. 18 tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja migran Indonesia), Fakultas Hukum Universitas Pancasila, Jakarta 2019, h.10

Dian Ferricha, “Tanggung Jawab Pemerintah Daerah Pada Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Menuju Negara Kesejahteraan”, dalam Jurnal Ahkam, Volume 4, Nomor 1, Juli 2016

Gloria Gunawan, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri” dalam Jurnal Lex Privatum, Vol. III, No. 2, April- Juni 2015.

Syafitri, Irmayani (2020) “Pengertian Analisis Fungsi dan Tujuan, Jenisnya Beserta Contoh Analisis” nesabamedia.com

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014