

**IMPLEMENTASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HAK ATAS
PEMBAYARAN UPAH LEMBUR PADA PT. HI KOTA JAMBI
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL**

***IMPLEMENTATION OF DISPUTE RESOLUTION REGARDING
OVERTIME PAY RIGHTS AT PT. HI JAMBI CITY BASED ON LAW
NUMBER 2 OF 2004 CONCERNING INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTE
RESOLUTION***

Muhammad Sakri dan Taryanto

Prodi Hukum Tata Negara, Institut Agama Islam Muhammad Azim Jambi

Korespondensi Penulis : muhammadsakri871@gmail.com, taryanto022@gmail.com

Citation Structure Recommendation :

Sakri, Muhammad dan Taryanto. *Implementasi Penyelesaian Perselisihan Hak atas Pembayaran Upah Lembur pada PT. HI Kota Jambi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.7. No.5 (2026).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaturan hukum dan implementasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terhadap perselisihan hak atas pembayaran upah lembur pada PT. HI Kota Jambi. Penelitian menggunakan metode yuridis empiris melalui studi kepustakaan dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian telah dilaksanakan melalui perundingan bipartit sesuai ketentuan undang-undang, namun masih terdapat kendala berupa keterlambatan pembayaran upah lembur, pencatatan jam lembur yang belum optimal dan rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak normatif. Oleh karena itu, diperlukan optimalisasi mekanisme penyelesaian perselisihan untuk mewujudkan kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan.

Kata Kunci: Pembayaran Upah Lembur, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Hak, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

ABSTRACT

This study aims to analyze the legal regulation and implementation of Industrial Relations Dispute Settlement under Act Number 2 of 2004 regarding disputes over overtime wage payments at PT. HI Jambi City. This research employed an empirical juridical method through library research and interviews. The findings indicate that dispute resolution has been carried out through bipartite negotiations in accordance with the Act, although obstacles remain, including delayed overtime payments, inadequate overtime recording and limited workers' understanding of

A. PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan instrumen penting dalam sistem ketenagakerjaan nasional yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah serta menjamin perlindungan hak, keberlangsungan usaha dan kepastian hukum. Sejalan dengan prinsip negara hukum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setiap perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan melalui mekanisme yang adil, sederhana, cepat dan berbiaya ringan.¹ Dalam perspektif filosofis, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mencerminkan tujuan hukum menurut Gustav Radbruch, yaitu keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan, sehingga mekanisme tersebut tidak hanya berfungsi menyelesaikan sengketa, tetapi juga menjaga hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.²

Salah satu hak normatif pekerja yang sering menjadi objek perselisihan hubungan industrial adalah hak atas upah lembur.³ Upah lembur merupakan kompensasi yang wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang melaksanakan pekerjaan melebihi waktu kerja normal sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁴ Pengaturan mengenai waktu kerja dan upah lembur bertujuan memberikan perlindungan terhadap kesehatan, keselamatan, serta kesejahteraan pekerja, sekaligus mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja oleh pengusaha.⁵ Dalam praktik hubungan industrial,

¹ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, UU No.6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.41, TLN No.6856.

² Isshak Assa, *Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja melalui Jalur Pengadilan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Lex et Societatis, Vol.5, No.9 (2017).

³ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No.2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No.6, TLN No.4356.

⁴ Ika Rihana Rahmawati, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Negara dan Keadilan, Vol.11, No.2 (2022).

⁵ Agusmidah, dkk., *Reorganizing the Mechanism of Settling Labor Relations Disputes*, Mimbar Hukum, Vol.32, No.1 (2020).

pelaksanaan kerja lembur sering menimbulkan berbagai bentuk perselisihan, antara lain tidak dibayarkannya upah lembur sesuai ketentuan, kesalahan perhitungan upah lembur, pelaksanaan kerja lembur tanpa persetujuan pekerja, maupun tidak dicatatnya jam kerja lembur secara benar oleh perusahaan.⁶ Perselisihan mengenai pembayaran upah lembur pada dasarnya termasuk dalam kategori perselisihan hak karena berkaitan dengan tidak dipenuhinya hak normatif pekerja yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja.

Secara yuridis, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁷ Undang-undang tersebut merupakan landasan hukum yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antarserikat pekerja dalam satu perusahaan.⁸ Melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan dilakukan secara bertahap melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Undang-undang ini merupakan reformasi sistem penyelesaian sengketa yang menggantikan P4D dan P4P, dengan tujuan mewujudkan proses penyelesaian yang lebih sederhana, efektif, transparan dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha.

Selain diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, hak pekerja atas upah lembur juga memperoleh perlindungan melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, beserta peraturan pelaksanaannya, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.⁹ Ketentuan tersebut mengatur terkait dengan batas waktu kerja,

⁶ Sherly Ayuna Putri, dkk., *Pembaruan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Murah sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol.5, No.2 (2021).

⁷ Rai Mantili, *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol.6, No.1 (2021).

⁸ Tumanda Tamba, dkk., *Legal Protection in The Settlement of Industrial Relations Disputes in Indonesia*, Jurnal Justiciabelen, Vol.6, No.1 (2023).

⁹ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No.2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No.6, TLN No.4356.

syarat pelaksanaan kerja lembur, kewajiban memperoleh persetujuan pekerja, serta tata cara perhitungan upah lembur yang wajib dipenuhi oleh pengusaha. Dengan demikian, apabila pengusaha tidak memenuhi kewajiban pembayaran upah lembur sesuai ketentuan yang berlaku, maka pekerja berhak menuntut pemenuhan haknya melalui mekanisme PPHI sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Hal ini menunjukkan bahwa mekanisme PPHI memiliki peran penting sebagai sarana perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja.

Meskipun secara normatif pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah disusun secara komprehensif, implementasinya dalam praktik masih menghadapi berbagai kendala. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial sering kali belum berjalan sesuai dengan asas cepat, sederhana dan berbiaya ringan sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.¹⁰ Hambatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih dipengaruhi oleh kurang optimalnya perundingan bipartit, terbatasnya mediator hubungan industrial, rendahnya pemahaman para pihak terhadap prosedur penyelesaian sengketa, serta kecenderungan penyelesaian melalui jalur litigasi. Kondisi tersebut menimbulkan kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein* dalam penerapan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Permasalahan serupa juga ditemukan pada PT. HI Kota Jambi, khususnya terkait perselisihan hak atas pembayaran upah lembur yang timbul akibat perbedaan pemahaman mengenai pelaksanaan kerja lembur dan besaran upah lembur yang menjadi hak pekerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹¹ Dalam praktiknya, pekerja merasa telah melaksanakan pekerjaan melebihi waktu kerja normal sehingga berhak memperoleh pembayaran upah lembur sesuai ketentuan, sedangkan perusahaan memiliki penafsiran yang berbeda mengenai dasar perhitungan maupun pemberian kompensasi lembur.

¹⁰ Helwan Kasra, *Kritik terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia: Studi UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum*, SOL JUSTICIA, Vol.5, No.1 (2022).

¹¹ Rifqi Febrian dan Fitria, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi*, Mendapo: Journal of Administrative Law, Vol.1, No.3 (2020).

Perbedaan kepentingan tersebut kemudian berkembang menjadi perselisihan hak yang memerlukan penyelesaian melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹² Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan pembayaran upah lembur bukan hanya menyangkut aspek administratif perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan perlindungan hak normatif pekerja serta efektivitas penerapan hukum ketenagakerjaan.

Dari perspektif sosiologis, perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif mendorong perusahaan untuk meningkatkan produktivitas melalui optimalisasi waktu kerja. Di sisi lain, peningkatan beban kerja sering kali diikuti dengan pelaksanaan kerja lembur yang cukup tinggi. Apabila pelaksanaan lembur tidak diimbangi dengan pemenuhan hak pekerja sesuai ketentuan hukum, maka berpotensi menimbulkan konflik hubungan industrial. Perselisihan mengenai upah lembur tidak hanya berdampak pada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat memengaruhi produktivitas perusahaan, menurunkan motivasi kerja, mengganggu iklim investasi, serta menimbulkan ketidakstabilan hubungan industrial. Oleh karena itu, mekanisme PPHI memiliki posisi yang sangat strategis sebagai instrumen penyelesaian sengketa yang mampu menjaga keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha sekaligus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Penelitian-penelitian terdahulu pada umumnya membahas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dari aspek normatif mengenai mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun Pengadilan Hubungan Industrial, serta mengevaluasi efektivitas penyelesaian sengketa ketenagakerjaan secara umum.¹³ Sementara itu, penelitian yang secara khusus mengkaji implementasi mekanisme PPHI terhadap perselisihan hak berupa pembayaran upah lembur pada perusahaan di Kota Jambi, khususnya PT. HI Kota Jambi, masih relatif terbatas.

¹² Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pasal 3-15 UU No.2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No.6, TLN No.4356.

¹³ Ari Yulastuti dan Emi Syarif, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol.16, No.2 (2021).

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada aspek prosedural penyelesaian sengketa atau pelaksanaan mediasi tanpa menghubungkannya secara mendalam dengan implementasi perlindungan hak normatif pekerja atas upah lembur berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.¹⁴ Dengan demikian, masih terdapat research gap berupa terbatasnya kajian yang mengintegrasikan analisis normatif mengenai mekanisme PPHI dengan implementasinya terhadap penyelesaian perselisihan pembayaran upah lembur pada perusahaan sebagai objek penelitian.

Berdasarkan *research gap* tersebut, *novelty* penelitian ini terletak pada analisis yuridis implementasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terhadap perselisihan hak atas pembayaran upah lembur pada PT. HI Kota Jambi. Penelitian ini tidak hanya mengkaji pengaturan hukumnya secara normatif, tetapi juga menganalisis efektivitas penerapannya dari perspektif kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan serta menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan perlindungan hak normatif pekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaturan hukum mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terhadap perselisihan hak atas pembayaran upah lembur?
2. Bagaimanakah implementasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam penyelesaian perselisihan pembayaran upah lembur pada PT. HI Kota Jambi?

¹⁴ Aryanti Agripina Winata dan Gunardi Lie, *Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Perlindungan bagi Pekerja*, Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial, Vol.5, No.1 (2026).

B. PEMBAHASAN

1. Pengaturan Hukum Mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terhadap Perselisihan Hak atas Pembayaran Upah Lembur

a. Landasan Filosofis Penyelesaian Perselisihan Hak atas Pembayaran Upah Lembur

Landasan filosofis penyelesaian perselisihan hubungan industrial berangkat dari tujuan hukum untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil, seimbang dan memberikan perlindungan terhadap hak serta kewajiban para pihak.¹⁵ Hubungan industrial tidak hanya merupakan hubungan ekonomi, tetapi juga hubungan hukum yang berlandaskan keadilan dan perlindungan hak para pihak.¹⁶

Hak atas upah lembur merupakan bagian dari hak normatif pekerja yang lahir karena adanya pekerjaan yang dilakukan melebihi waktu kerja normal sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.¹⁷ Pemenuhan upah lembur merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi pekerja, sedangkan tidak dipenuhinya hak tersebut dapat menimbulkan ketidakseimbangan dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, penyelesaian perselisihan hubungan industrial berperan memulihkan hak pekerja sekaligus menjaga hubungan kerja yang harmonis.¹⁸

Secara filosofis, pengaturan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mencerminkan tujuan hukum menurut Gustav Radbruch, yaitu keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan. Ketiga nilai tersebut diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian sengketa yang memberikan kesempatan yang seimbang bagi pekerja dan pengusaha untuk mempertahankan haknya,

¹⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

¹⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

¹⁷ Ujang Charda, *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jurnal Wawasan Yuridika, Vol.1, No.1 (2017).

¹⁸ Agatha Jumiati dan Dahlia, *Dispute Solving in Industrial Relations Based on Act Number 2 Year 2004*, Wacana Hukum, Vol.27, No.1 (2021).

mulai dari perundingan bipartit hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Sejalan dengan konsep perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, mekanisme tersebut tidak hanya bertujuan menyelesaikan sengketa, tetapi juga melindungi hak para pihak, mencegah pelanggaran, serta mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis dan berkelanjutan.

Filosofi itu menjadi dasar pembentukan UU Nomor 2 Tahun 2004 yang mengedepankan penyelesaian sengketa secara musyawarah melalui perundingan bipartit sebelum menempuh jalur litigasi.¹⁹ Dalam perselisihan hak atas pembayaran upah lembur, penyelesaian secara musyawarah diharapkan mampu mewujudkan keadilan, kepastian hukum dan tetap menjaga hubungan kerja yang harmonis.²⁰

b. Landasan Yuridis Penyelesaian Perselisihan Hak atas Pembayaran Upah Lembur

Landasan yuridis penyelesaian perselisihan hak atas pembayaran upah lembur berlandaskan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang menjamin perlindungan hak pekerja dan kepastian hukum bagi pengusaha. Dasar tersebut bersumber dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2), yang menjamin hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.²¹ Ketentuan konstitusional tersebut menjadi dasar pembentukan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan, termasuk pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pengaturan terkait hak pekerja atas upah lembur secara substansial diatur di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.^{22,23}

¹⁹ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No.2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No.6, TLN No.4356.

²⁰ Helwan Kasra, *Op.Cit.*.

²¹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

²² Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU No.13 Tahun 2003, LN Tahun 2003 No.39, TLN No.4279.

²³ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*, UU No.6 Tahun 2023, LN Tahun 2023 No.41, TLN No.6856.

Melalui perubahan tersebut, negara tetap mempertahankan prinsip bahwa pekerja yang melaksanakan pekerjaan melebihi waktu kerja normal berhak memperoleh kompensasi berupa upah lembur sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, pembayaran upah lembur merupakan hak normatif yang wajib dipenuhi oleh pengusaha dan tidak dapat dikesampingkan secara sepihak. Jika kewajiban tersebut tidak dipenuhi, maka timbul perselisihan hak yang penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan dasar hukum yang jelas dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan hak atas pembayaran upah lembur yang dikategorikan sebagai perselisihan hak karena berkaitan dengan pelaksanaan hak normatif pekerja. Penyelesaiannya dilakukan secara berjenjang, diawali dengan perundingan bipartit, kemudian mediasi, konsiliasi, atau arbitrase apabila tidak tercapai kesepakatan dan sebagai upaya terakhir diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui mekanisme tersebut, undang-undang mengutamakan penyelesaian sengketa secara musyawarah sebelum proses litigasi, sekaligus memberikan kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak pekerja maupun pengusaha sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari perspektif hukum positif, keberadaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hak atas pembayaran upah lembur tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh salah satu pihak, melainkan harus mengikuti prosedur yang telah ditentukan oleh undang-undang.²⁴ Pengaturan tersebut memberikan keseimbangan antara perlindungan terhadap hak pekerja dan kepentingan pengusaha melalui mekanisme yang transparan, bertahap dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.²⁵ Dengan demikian, landasan yuridis PPHI tidak hanya memberikan kepastian mengenai prosedur penyelesaian sengketa, tetapi juga memperkuat pelaksanaan prinsip perlindungan hukum dalam hubungan industrial di Indonesia.

²⁴ Agusmidah, dkk., *Op.Cit.*.

²⁵ Sherly Ayuna Putri, dkk., *Op.Cit.*.

c. Landasan Sosiologis Penyelesaian Perselisihan Hak atas Pembayaran Upah Lembur

Landasan sosiologis penyelesaian perselisihan hak atas pembayaran upah lembur berangkat dari dinamika hubungan kerja yang tidak hanya bersifat hukum, tetapi juga sosial dan ekonomi. Meningkatnya kebutuhan kerja lembur sering memicu perselisihan akibat perbedaan pemahaman mengenai pelaksanaan dan perhitungan upah lembur antara pekerja dan pengusaha. Karena itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur mekanisme penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai upaya memberikan kepastian hukum, menjaga keseimbangan kepentingan para pihak, serta mendorong penyelesaian sengketa secara damai sebelum menempuh jalur litigasi.²⁶

Meskipun demikian, efektivitas penyelesaian perselisihan hak atas pembayaran upah lembur masih dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial. Tingkat pemahaman pekerja mengenai hak normatif, kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan ketenagakerjaan, budaya musyawarah dalam penyelesaian sengketa, serta kualitas komunikasi antara pekerja dan pengusaha menjadi faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya penyelesaian perselisihan.²⁷ Apabila salah satu faktor tersebut tidak berjalan dengan baik, maka penyelesaian sengketa cenderung berlanjut hingga Pengadilan Hubungan Industrial yang pada akhirnya membutuhkan waktu lebih lama.²⁸ Oleh karena itu, peningkatan kesadaran hukum dan kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan menjadi bagian penting dalam mewujudkan hubungan industrial yang kondusif.

Dengan demikian, secara sosiologis penyelesaian perselisihan hak atas pembayaran upah lembur tidak hanya berfungsi menyelesaikan sengketa yang telah terjadi, tetapi juga berperan sebagai sarana menjaga stabilitas hubungan industrial. Implementasi Undang-Undang Nomor 2

²⁶ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Siapa sajakah yang menjadi pihak-pihak dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, diakses dari <https://jdih.kemnaker.go.id/berita/detail/siapa-sajakah-yang-menjadi-pihak-pihak-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial>, diakses pada 28 Juli 2026.

²⁷ Ari Yulianti dan Emi Syarif, *Op.Cit.*.

²⁸ Aryanti Agripina Winata dan Gunardi Lie, *Op.Cit.*.

Tahun 2004 diharapkan mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, mengurangi potensi konflik di tempat kerja, serta meningkatkan kepastian hukum dalam pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak. Oleh sebab itu, keberhasilan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya ditentukan oleh keberadaan norma hukum, tetapi juga oleh kesadaran hukum masyarakat dan efektivitas pelaksanaan mekanisme penyelesaian sengketa di lapangan.

d. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hak atas Pembayaran Upah Lembur Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

1) Perundingan Bipartit

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menempatkan perundingan bipartit sebagai tahapan pertama yang wajib ditempuh dalam setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan hak atas pembayaran upah lembur. Bipartit merupakan perundingan langsung antara pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan melalui musyawarah tanpa melibatkan pihak ketiga.²⁹ Tahapan ini mencerminkan prinsip penyelesaian sengketa secara damai dengan mengutamakan komunikasi dan itikad baik para pihak. Apabila tercapai kesepakatan, hasilnya dituangkan dalam Perjanjian Bersama yang mengikat dan wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Sebaliknya, apabila tidak tercapai kesepakatan, perselisihan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.³⁰

2) Mediasi

Apabila perundingan bipartit gagal, penyelesaian perselisihan hak atas pembayaran upah lembur dapat dilakukan melalui mediasi. Mediasi dilaksanakan oleh mediator hubungan industrial yang ditunjuk oleh instansi ketenagakerjaan untuk membantu para pihak memperoleh penyelesaian secara musyawarah.³¹

²⁹ Ari Hernawan, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, UII Press, Yogyakarta, 2018.

³⁰ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No.2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No.6, TLN No.4356.

³¹ Ika Rihana Rahmawati, *Op.Cit.*.

Peran mediator tidak hanya memfasilitasi komunikasi, tetapi juga memberikan anjuran tertulis berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam perselisihan mengenai upah lembur, mediator menilai kesesuaian pelaksanaan kerja lembur dengan ketentuan normatif serta kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak pekerja. Mediasi menjadi mekanisme yang paling banyak digunakan karena lebih sederhana, cepat dan mampu menjaga hubungan kerja dibandingkan penyelesaian melalui pengadilan.³²

3) Konsiliasi dan Arbitrase

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga mengenal penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase sebagai alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan.³³ Konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang membantu para pihak mencapai kesepakatan melalui pendekatan musyawarah, sedangkan arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak untuk menyerahkan penyelesaian sengketa kepada arbiter yang putusannya bersifat final dan mengikat.³⁴ Walaupun perselisihan hak atas pembayaran upah lembur pada praktiknya lebih sering diselesaikan melalui mediasi, keberadaan konsiliasi dan arbitrase menunjukkan bahwa sistem PPHI memberikan berbagai pilihan penyelesaian yang disesuaikan dengan karakteristik sengketa dan kebutuhan para pihak.

4) Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan upaya hukum terakhir apabila seluruh mekanisme penyelesaian di luar pengadilan tidak menghasilkan kesepakatan. Pengadilan memiliki kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan hak berdasarkan alat bukti serta ketentuan peraturan perundang-undangan.³⁵

³² Rifqi Febrian dan Fitria, *Op.Cit.*.

³³ Huala Adolf, *Arbitrase Komersial Internasional*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002.

³⁴ Rai Mantili, *Op.Cit.*.

³⁵ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*, Alumni, Jakarta, 2011.

Dalam perkara pembayaran upah lembur, hakim akan menilai apakah pekerja benar telah melaksanakan pekerjaan melebihi waktu kerja normal dan apakah pengusaha telah memenuhi kewajiban pembayaran upah lembur sesuai ketentuan hukum.³⁶ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial memberikan kepastian hukum bagi para pihak sekaligus menjadi bentuk perlindungan terhadap hak normatif pekerja sebagaimana dijamin dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.³⁷

Secara keseluruhan, mekanisme penyelesaian perselisihan hak atas pembayaran upah lembur berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menunjukkan adanya sistem penyelesaian sengketa yang berjenjang.³⁸ Pengaturan tersebut mengedepankan penyelesaian secara musyawarah melalui bipartit dan mediasi sebelum menempuh jalur litigasi.³⁹ Model penyelesaian demikian mencerminkan keseimbangan antara perlindungan terhadap hak pekerja, kepentingan pengusaha, serta kepastian hukum sehingga tujuan hubungan industrial yang harmonis, adil dan produktif dapat diwujudkan secara optimal.

e. Analisis Pengaturan Hukum terhadap Perselisihan Hak Atas Pembayaran Upah Lembur

Pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hak atas pembayaran upah lembur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada dasarnya telah memberikan kepastian hukum melalui mekanisme penyelesaian yang sistematis dan berjenjang. Perselisihan mengenai upah lembur dikualifikasikan sebagai perselisihan hak karena objek sengketanya berkaitan dengan tidak dipenuhinya hak normatif pekerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.⁴⁰ Dengan demikian, fokus penyelesaiannya bukan membentuk hak baru, melainkan memastikan pelaksanaan hak yang telah dijamin oleh hukum.

³⁶ Isshak Assa, *Op.Cit.*.

³⁷ Mahkamah Agung Republik Indonesia, *Pengadilan Hubungan Industrial*, diakses dari <https://kepaniteraan.mahkamahagung.go.id/glosarium-hukum/2663-pengadilan-hubungan-industrial>, diakses pada 28 Juli 2026.

³⁸ Agusmidah, dkk., *Op.Cit.*.

³⁹ Sherly Ayuna Putri, dkk., *Op.Cit.*.

⁴⁰ Indonesia, *Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, UU No.2 Tahun 2004, LN Tahun 2004 No.6, TLN No.4356.

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengutamakan penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit sebagai wujud musyawarah antara pekerja dan pengusaha. Apabila tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian dilanjutkan melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau Pengadilan Hubungan Industrial. Meskipun mekanisme tersebut telah diatur secara berjenjang, pelaksanaannya masih menghadapi kendala, seperti lemahnya pencatatan jam kerja, rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak normatif dan belum optimalnya kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan pembayaran upah lembur. Oleh karena itu, efektivitas penerapan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memerlukan kesadaran hukum para pihak, optimalisasi peran mediator, serta penguatan penyelesaian sengketa melalui musyawarah guna mewujudkan kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan.

2. Implementasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam penyelesaian perselisihan pembayaran upah lembur pada PT. HI Kota Jambi

a. Gambaran Perselisihan Pembayaran Upah Lembur pada PT. HI Kota Jambi

Hubungan kerja di PT. HI Kota Jambi pada dasarnya telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan perselisihan hak terkait pembayaran upah lembur. Pekerja kerap melakukan pekerjaan di luar jam kerja normal untuk memenuhi target perusahaan, tetapi masih terjadi ketidaksesuaian pencatatan jam lembur dan keterlambatan pembayaran upah lembur. Berdasarkan hasil wawancara dengan Elista Khairunnisa selaku karyawan PT. HI Kota Jambi, pekerja cukup sering melaksanakan kerja lembur dengan durasi yang bergantung pada selesainya pekerjaan. Narasumber menyatakan bahwa pencatatan jam lembur terkadang tidak sesuai dengan waktu kerja yang sebenarnya, sedangkan pembayaran upah lembur sesekali mengalami keterlambatan meskipun pada akhirnya tetap dibayarkan oleh perusahaan.⁴¹

⁴¹ Wawancara dengan Elista Khairunnisa, Karyawan PT. HI Kota Jambi, Jambi 14 Juli 2016.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perselisihan yang terjadi pada PT. HI Kota Jambi merupakan perselisihan hak yang berkaitan dengan pelaksanaan hak normatif pekerja atas pembayaran upah lembur. Meskipun perusahaan tetap memenuhi kewajiban pembayaran, keterlambatan pembayaran dan ketidaksesuaian pencatatan jam lembur berpotensi menimbulkan ketidakpuasan pekerja serta memengaruhi keharmonisan hubungan industrial. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme penyelesaian perselisihan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 agar hak pekerja tetap terlindungi dan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dapat berjalan secara harmonis.

b. Implementasi Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Implementasi penyelesaian perselisihan pembayaran upah lembur pada PT. HI Kota Jambi pada prinsipnya mengacu pada mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Berdasarkan hasil penelitian, upaya penyelesaian perselisihan terlebih dahulu dilakukan melalui perundingan bipartit antara pekerja dan pihak perusahaan sebagai bentuk penyelesaian secara musyawarah. Mekanisme ini sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mewajibkan para pihak mengutamakan perundingan bipartit sebelum menempuh mekanisme penyelesaian lainnya. Dalam praktiknya, komunikasi secara langsung antara pekerja dan perusahaan menjadi langkah awal untuk membahas keterlambatan pembayaran maupun perbedaan perhitungan upah lembur sehingga perselisihan tidak berkembang menjadi sengketa yang lebih luas.⁴²

Berdasarkan pada hasil penelitian, perselisihan pembayaran upah lembur di PT. HI Kota Jambi tidak sampai melibatkan mediator pada Dinas Tenaga Kerja maupun diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini disebabkan karena perusahaan tetap memenuhi kewajiban pembayaran upah lembur meskipun mengalami suatu keterlambatan,

⁴² Ari Hernawan, *Op.Cit.*.

sehingga para pihak memilih menyelesaikan permasalahan melalui musyawarah. Penyelesaian tersebut menunjukkan bahwa mekanisme bipartit masih berfungsi sebagai sarana penyelesaian perselisihan yang efektif selama terdapat itikad baik dari pekerja dan perusahaan untuk mencapai kesepakatan.⁴³

Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, implementasi penyelesaian perselisihan di PT. HI Kota Jambi telah sesuai dengan tahapan penyelesaian yang mengutamakan penyelesaian di luar pengadilan. Namun demikian, efektivitasnya belum sepenuhnya optimal karena masih ditemukan keterlambatan pembayaran upah lembur dan ketidaksesuaian pencatatan jam lembur yang berpotensi menimbulkan perselisihan berulang. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan pembayaran upah lembur serta memperkuat sistem administrasi dan komunikasi dengan pekerja agar tujuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, sederhana, adil dan berbiaya ringan sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat terwujud secara optimal.

c. Hambatan dalam Penyelesaian Perselisihan Pembayaran Upah Lembur

Pelaksanaan penyelesaian perselisihan pembayaran upah lembur pada PT. HI Kota Jambi masih menghadapi hambatan berupa rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak normatif, belum optimalnya pencatatan jam lembur, serta keterlambatan pembayaran upah oleh perusahaan. Selain itu, proses pembuktian juga menjadi kendala karena bergantung pada kelengkapan dokumen, seperti daftar hadir, perintah kerja lembur dan bukti pembayaran upah lembur.

Hambatan itu menunjukkan efektivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial tak hanya ditentukan oleh keberadaan UU Nomor 2 Tahun 2004, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor penegakan hukum sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, yaitu faktor hukum, penegak hukum, sarana dan prasarana, masyarakat, serta budaya hukum.

⁴³ Sherly Ayuna Putri, dkk., *Op.Cit.*.

Meskipun regulasi telah memberikan mekanisme penyelesaian yang jelas, pelaksanaannya belum optimal jika tidak didukung oleh kesadaran hukum para pihak, administrasi perusahaan yang baik serta bukti yang memadai.⁴⁴ Oleh karena itu, peningkatan kepatuhan terhadap ketentuan pembayaran upah lembur dan penguatan budaya penyelesaian sengketa secara musyawarah menjadi faktor penting dalam mewujudkan penyelesaian perselisihan yang efektif, adil dan memberikan kepastian hukum

d. Analisis Implementasi Penyelesaian Perselisihan Pembayaran Upah Lembur serta Upaya Optimalisasinya

Implementasi penyelesaian perselisihan pembayaran upah lembur pada PT. HI Kota Jambi menunjukkan bahwa hak normatif pekerja pada dasarnya tetap dipenuhi karena perusahaan masih melakukan pembayaran upah lembur meskipun mengalami keterlambatan. Dari perspektif kepastian hukum, mekanisme penyelesaian yang ditempuh telah sejalan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 karena mengutamakan penyelesaian melalui perundingan bipartit sebelum menempuh mekanisme lainnya. Namun demikian, keterlambatan pembayaran dan belum optimalnya pencatatan jam lembur menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak pekerja belum terlaksana secara maksimal sehingga tujuan kepastian hukum masih perlu ditingkatkan.

Ditinjau dari aspek keadilan, penyelesaian secara musyawarah memberikan kesempatan yang sama bagi pekerja dan perusahaan untuk menyampaikan kepentingan masing-masing tanpa harus langsung menempuh proses litigasi. Bagi pekerja, mekanisme tersebut memberikan ruang untuk memperoleh pemenuhan hak atas upah lembur, sedangkan bagi perusahaan tetap tersedia kesempatan untuk menjelaskan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pembayaran. Dari aspek kemanfaatan, penyelesaian melalui bipartit mampu menjaga hubungan kerja tetap kondusif, menghindari biaya penyelesaian sengketa yang lebih besar, serta mempertahankan keberlangsungan kegiatan usaha.⁴⁵ Dengan demikian,

⁴⁴ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.

⁴⁵ Ujang Charda, *Op.Cit.*.

implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mencerminkan nilai keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan, meskipun pelaksanaannya masih memerlukan penyempurnaan.

Optimalisasi penyelesaian perselisihan pembayaran upah lembur perlu dilakukan melalui penguatan fungsi perundingan bipartit sebagai sarana penyelesaian awal, peningkatan sosialisasi mengenai hak normatif pekerja dan kewajiban pengusaha, serta optimalisasi peran mediator hubungan industrial apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pencatatan jam lembur dan administrasi pembayaran agar setiap pelaksanaan kerja lembur terdokumentasi dengan baik dan meminimalkan potensi perselisihan di kemudian hari. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sekaligus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, berkeadilan dan memberikan kepastian hukum bagi seluruh pihak.

C. PENUTUP

Pengaturan hukum mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah memberikan dasar hukum yang jelas terhadap penyelesaian perselisihan hak atas pembayaran upah lembur melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial. Pengaturan tersebut telah mencerminkan prinsip keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan dalam memberikan perlindungan terhadap hak normatif pekerja serta kepastian hukum bagi pengusaha.

Implementasi penyelesaian perselisihan pembayaran upah lembur pada PT. HI Kota Jambi pada dasarnya telah sesuai dengan mekanisme Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 melalui penyelesaian secara bipartit. Namun, masih terdapat hambatan berupa keterlambatan pembayaran upah lembur, pencatatan jam lembur yang belum optimal dan rendahnya pemahaman mengenai hak normatif pekerja. Oleh karena itu, diperlukan penguatan perundingan bipartit, peningkatan kepatuhan perusahaan, serta perbaikan sistem administrasi lembur agar penyelesaian perselisihan dapat terlaksana secara efektif, adil dan memberikan kepastian hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ari Hernawan. 2018. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. (Yogyakarta: UII Press)
- Adolf, Huala. 2002. *Arbitrase Komersial Internasional*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada).
- Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. (Surabaya: Bina Ilmu)
- Husni, Lalu. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada).
- Khakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti).
- Mulyadi, Lilik dan Agus Subroto. 2011. *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*. (Bandung: Alumni).
- Soekanto, Soerjono. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada).
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafika)

Publikasi

- Agusmidah, dkk.. *Reorganizing the Mechanism of Settling Labor Relations Disputes*. *Mimbar Hukum*. Vol.32. No.1 (2020).
- Assa, Isshak. *Penyelesaian Sengketa Tenaga Kerja melalui Jalur Pengadilan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. *Lex et Societatis*. Vol.5. No.9 (2017).
- Burhanuddin. *Analisis Yuridis Resolusi Konflik Hubungan Industrial di Kabupaten Luwu*. *Al-Daulah*. Vol.6. No.1 (2017).
- Charda, Ujang. *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. *Jurnal Wawasan Yuridika*. Vol.1. No.1 (2017).
- Febrian, Rifqi dan Fitria. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Jambi*. *Mendapo: Journal of Administrative Law*. Vol.1. No.3 (2020).
- Jumiati, Agatha dan Dahlia. *Dispute Solving in Industrial Relations Based on Act Number 2 Year 2004*. *Wacana Hukum*. Vol.27. No.1 (2021).
- Kasra, Helwan. *Kritik terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia: Studi UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum*. *SOL JUSTICIA*. Vol.5. No.1 (2022).
- Mantili, Rai. *Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase)*. *Jurnal Bina Mulia Hukum*. Vol.6. No.1 (2021).
- Pradima, Akbar. *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*. *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol.9. No.1 (2013).
- Putri, Sherly Ayuna, dkk.. *Pembaruan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Murah sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum*. *Jurnal Bina Mulia Hukum*. Vol.5. No.2 (2021).

Muhammad Sakri dan Taryanto

Implementasi Penyelesaian Perselisihan Hak atas Pembayaran Upah Lembur pada PT. HI Kota Jambi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Rahmawati, Ika Rihana. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Negara dan Keadilan. Vol.11. No.2 (2022).

Suhandi. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berkaitan dengan Berlakunya UU Nomor 2 Tahun 2004*. Perspektif. Vol.9. No.2 (2004).

Tamba, Tumanda, dkk.. *Legal Protection in The Settlement of Industrial Relations Disputes in Indonesia*. Jurnal Justiciabelen. Vol.6. No.1 (2023).

Winata, Aryanti Agripina dan Gunardi Lie. *Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Perlindungan bagi Pekerja*. Jurnal Hukum, Politik dan Ilmu Sosial. Vol.5. No.1 (2026).

Yuliasuti, Ari dan Emi Syarif. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading*. Jurnal Ketenagakerjaan. Vol.16. No.2 (2021).

Website

Badan Pusat Statistik Kota Jambi. *Laporan Statistik Ketenagakerjaan dan UKM*. diakses dari <https://jambikota.bps.go.id/id/statistics-table?subject=520>. diakses pada 7 Juli 2026.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Siapa sajakah yang menjadi pihak-pihak dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. diakses dari <https://jdih.kemnaker.go.id/berita/detail/siapa-sajakah-yang-menjadi-pihakpihak-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial>. diakses pada 28 Juli 2026.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Pengadilan Hubungan Industrial*. diakses dari <https://kepaniteraan.mahkamahagung.go.id/glosarium-hukum/2663-pengadilan-hubungan-industrial>. diakses pada 28 Juli 2026.

Sumber Hukum

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Sumber Lain

Wawancara dengan Elista Khairunnisa. Karyawan PT. HI Kota Jambi. Jambi 14 Juli 2016.