

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan kepada pekerja/buruh, secara tegas pengupahan diamanatkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar dan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 RI menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹ Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.² Menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³ Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 1 Ayat (1) upah di definisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan

¹ Pasal 28 D Ayat (2) UUD RI 1945

² Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

³ Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁴

Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja/buruh atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.⁵ Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Mulyadi yang mengemukakan bahwa, upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).⁶

Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.⁷ Selain pendapat diatas, ada beberapa pengertian lain tentang upah, menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.⁸ Sementara menurut Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.⁹ Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan. Pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan dalam Pasal 90 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tegas mengatur bahwa Pengusaha dilarang membayar upah

⁴ Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 351

⁶ Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, Jakarta, Salemba Empat, 2008, hlm.373

⁷ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, hlm. 90

⁸ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Jakarta, : Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 351

⁹ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung, 1997, hlm. 133

lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 97 UU Ketenagakerjaan ditetapkanlah Peraturan Pemerintah No. 78 tentang Pengupahan. Dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Pasal 4 Ayat (2) yaitu penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diberikan dalam bentuk : (a) Upah; dan (b) Pendapatan Non Upah, dalam Pasal 11 disebutkan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Tunjangan hari raya (THR) menurut Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya bagi pekerja/buruh di perusahaan memberikan definisi THR Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.¹⁰ Hari raya keagamaan yang dimaksud sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Angka 2 yaitu Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja/buruh yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja/buruh yang beragama Kristen Katholik dan Kristen Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pekerja/buruh yang beragama Hindu, Hari Raya Waisak bagi pekerja/buruh yang beragama Budha, dan Hari Raya Imlek bagi pekerja/buruh yang beragama Konghucu. THR Kegamaan dapat dilihat secara implisit dalam UU Ketenagakerjaan yaitu tertuang dalam Pasal 1 Angka 30 yang memberikan pengertian mengenai upah, dan dalam BAB X yang mengatur tentang perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan. Terkait dengan pengupahan, untuk melaksanakan ketentuan Pasal 97 UU Ketenagakerjaan ditetapkanlah Peraturan Pemerintah No. 78 tentang Pengupahan. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut pada Pasal 7 Ayat (3) ketentuan mengenai THR Keagamaan dan tata cara pembayarannya diatur dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Pekerja/Buruh di perusahaan. THR kepada pekerja wajib diberikan oleh pengusaha sekali dalam setahun. Besaran dan tata cara pemberian THR Keagamaan telah ditetapkan dalam Permenaker

¹⁰Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan

No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Permenaker No. 6 Tahun 2016, besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan : Masa Kerja : 12 x 1 (satu) bulan upah.

THR Keagamaan merupakan pendapatan non upah yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja/buruh yang mempunyai hubungan kerja yang besaran dan nilai THR keagamaan diatur sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Ayat (1) dan diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dalam bentuk uang dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia.

Keadaan ekonomi yang sulit dalam masa pandemic Covid-19 sangat berdampak terhadap perusahaan-perusahaan. Banyak dari perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia merugi dan tutup atau gulung tikar karena pendapatan perusahaan menurun drastis.

Temuan dilapangan terdapat salah satu kasus perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha PT.Kelola Jasa Artha dengan pekerja/buruh (16 orang) yang diwakili oleh Serikat Pekerja (PK FSB NIKEUBA). PT Kelola Jasa Artha merupakan Perusahaan Penyelenggara Jasa Pengelolaan Uang Rupiah (PJPUR) yang kegiatannya melakukan distribusi uang (CIT), pemrosesan uang (CPC) dan pengelolaan ATM milik perbankan dan perusahaan retail yang beralamat di Gedung Bank Indonesia, Jl. Ir. H Juanda 28 Jakarta. Dalam perselisihan ini pihak pengusaha PT.Kelola Jasa Artha melakukan pembayaran upah Tahun 2020 sebesar UMP Tahun 2019 pada bulan Januari dan Februari, pemotongan upah pada bulan Mei, Juni sebesar 25% dan Juli 12.5%, dan

pemotongan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Tahun 2020 sebesar 40% dengan alasan karena perusahaan terdampak pandemic Covid-19 dan penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Sesuai Seruan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta No. 6 Tahun 2020 tentang Penghentian Sementara Kegiatan Perkantoran Dalam Rangka Mencegah Penyebaran Wabah Covid-19 bahwa bagi perusahaan yang tidak dapat menghentikan total kegiatan perkantornya diminta untuk mengurangi kegiatan tersebut sampai batas minimal dalam (jumlah karyawan, waktu kegiatan, dan fasilitas operasional) akan tetapi pekerja/buruh dalam PT.Kelola Jasa Artha tetap melaksanakan pekerjaan seperti biasa halnya, tidak ada bekerja dari rumah, tidak ada pengurangan hari kerja/jam kerja sebagaimana Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No.M/3HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Buruh/Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh karyawan tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tersebut sebagai dasar hukum untuk perusahaan tetap bergerak dalam masa pandemic Covid-19 harusnya pihak pengusaha PT.Kelola Jasa Artha sebagai salah satu bidang usaha yang tetap berjalan normal dalam masa pandemic tidak menjadikan pandemic Covid-19 sebagai alasan dan dasar untuk melakukan pemotongan upah disaat seluruh pekerja/buruh bekerja seperti biasa sesuai dengan kewajibannya bekerja.

Terkait dengan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran NO.M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 Di Perusahaan Dalam Masa Pandemi

Covid-19, menegaskan bahwa perusahaan agar membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal perusahaan tidak mampu membayar THR keagamaan pada waktu yang ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, solusi atas persoalan tersebut hendaknya diperoleh melalui proses dialog antara pengusaha dengan pekerja/buruh, kemudian kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh dilaporkan oleh perusahaan kepada Dinas Ketenagakerjaan, kesepakatan mengenai waktu dan cara pembayaran THR keagamaan dan denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar THR Keagamaan dan denda kepada pekerja/buruh dengan besaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta dibayarkan pada tahun 2020. Akan tetapi dalam hal ini PT.Kelola Jasa Artha melakukan pemotongan THR sebesar 40% dan dibayarkan dalam dua tahap kepada pekerja/buruh dengan alasan perusahaan terdampak pandemic Covid-19 dan penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Pembayaran upah dibawah Upah Minimum Provinsi, pemotongan upah dan THR pekerja/buruh yang dilakukan oleh pengusaha PT.Kelola Jasa Artha menimbulkan adanya perselisihan. Pemotongan upah karyawan akibat perusahaan merugi sebagai dampak wabah Covid-19 adalah tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak.¹¹ Perselisihan Hubungan Industrial menurut ketentuan Pasal 1 Angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan 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.

¹¹ “Bolehkah Memotong Gaji Karyawan karena Perusahaan Terdampak Covid-19”
<https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e79f2e60e3ac/bolehkah-memotong-gaji-karyawan-karena-perusahaan-terdampak-virus-corona-/> 11 Desember 2020

Menurut Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi : (a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹² Sedangkan menurut Widodo dan Judiantoro berdasarkan sifatnya perselisihan dibagi menjadi dua macam yaitu perselisihan perburuhan kolektif dan perselisihan perburuhan perorangan.¹³ Perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh wajib untuk mengupayakan penyelesaian perselisihan yang terjadi dengan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat dan kesepakatan.

Dalam hal ini pihak pengusaha PT.Kelola Jasa Artha dengan pekerja/buruh telah melakukan bipartit pertama pada tanggal 10 Juni 2020 dengan kesimpulan para pihak yang sepakat mencari solusi terbaik bagi para pihak dan melakukan perundingan kembali untuk mencapai mufakat. Akan tetapi upaya bipartit kedua yang dilakukan antara pengusaha PT.Kelola Jasa Artha dengan pekerja/buruh gagal karena pihak pengusaha PT.Kelola Jasa Artha menolak untuk melakukan perundingan kembali setelah bipartit pertama telah diupayakan.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha PT.Kelola Jasa Artha dengan pekerja/buruh (16 orang) dilakukan secara Tripartit, dan telah dicatatkan oleh pihak pekerja/buruh kepada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan sehingga lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial di upayakan melalui mediasi yang dilakukan oleh mediator yang berada di Kota Administrasi Jakarta Pusat.

¹² Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

¹³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti 2014, hlm 144.

Bahwa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha PT.Kelola Jasa Artha dengan pekerja/buruh, Mediator Hubungan Industrial telah memanggil para pihak sebanyak tiga kali pada tanggal 11 Agustus 2020, 19 Agustus 2020, dan 4 September 2020, namun upaya penyelesaian Mediasi yang dilakukan antara pengusaha PT.Kelola Jasa Artha dengan pekerja/buruh tidak tercapai kesepakatan maka Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan anjuran tertulis pada tanggal 8 September 2020 dan menganjurkan agar pengusaha PT.Kelola Jasa Artha membayarkan kekurangan upah bulan Januari dan Februari 2020, mengembalikan potongan upah pada bulan Mei, Juni, Juli 2020 dan melakukan pembayaran kekurangan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 sebesar 40%. Akan tetapi pihak pengusaha tidak memberikan jawaban anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial dan pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial.

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tripartit, maka salah satu pihak dalam hal ini pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial ditempuh sebagai alternatif terakhir setelah semua upaya penyelesaian untuk menyelesaikan perselisihan dilakukan. Secara hukum mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, melainkan merupakan hak dari pihak yang merasa dirugikan akibat adanya perselisihan yang terjadi. Pekerja/buruh dari PT.Kelola Jasa Artha berhak untuk mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial atas adanya perselisihan hak yang dilakukan pihak pengusaha PT.Kelola Jasa Artha kepada pekerja/buruh dalam melakukan pembayaran upah dibawah UMP Tahun 2020 pemotongan upah pekerja/buruh sebesar 12.5% - 25% dan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan 2020 sebesar 40%.

Berdasarkan hal-hal pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dalam sebuah tulisan dengan judul **“Penyelesaian Permasalahan Upah & Tunjangan Hari Raya Pekerja PT. Kelola Jasa Artha Di Masa Pandemi Covid-19 Menurut Peraturan Ketenagakerjaan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka timbul permasalahan-permasalahan hukum dalam penelitian ini antara lain:

1. Sesuai Seruan Gubernur Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta No. 6 Tahun 2020 tentang Penghentian Sementara Kegiatan Perkantoran Dalam Rangka Mencegah Penyebaran Wabah Covid-19 bahwa bagi perusahaan yang tidak dapat menghentikan total kegiatan perkantorannya diminta untuk mengurangi kegiatan tersebut sampai batas minimal (jumlah karyawan, waktu kegiatan dan fasilitas operasional). Akan tetapi kegiatan perkantoran PT.Kelola Jasa Artha berjalan normal pekerja/buruh dalam PT.Kelola Jasa Artha tetap melaksanakan pekerjaan seperti biasa halnya, tidak ada bekerja dari rumah, tidak ada pengurangan hari kerja/jam kerja dan kemudian PT.Kelola Jasa Artha melakukan pemotongan upah pekerja/buruh sebesar 12.5% - 25% dengan alasan perusahaan terdampak pandemic Covid-19 dan penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Pemotongan upah yang dilakukan PT.Kelola Jasa Artha jelas tidak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menimbulkan adanya perselisihan hubungan industrial.
2. Menteri Ketenagakerjaan melalui Surat Edaran NO.M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 Di Perusahaan Dalam Masa Pandemi Covid-19 menegaskan bahwa perusahaan agar membayar THR Keagamaan kepada pekerja/buruh sesuai ketentuan peraturan

perundang-undangan yang berlaku, Dalam hal perusahaan tidak mampu membayar THR keagamaan pada waktu yang ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, solusi atas persoalan tersebut hendaknya diperoleh melalui proses dialog antara pengusaha dan pekerja/buruh, dan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh dilaporkan oleh perusahaan kepada Dinas Ketenagakerjaan, dan kesepakatan mengenai waktu dan cara pembayaran THR keagamaan dan denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar THR Keagamaan dan denda kepada pekerja/buruh dengan besaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, serta dibayarkan pada tahun 2020. Akan tetapi dalam hal ini PT.Kelola Jasa Artha melakukan pemotongan THR sebesar 40% dan dibayarkan dalam dua tahap kepada pekerja/buruh dengan alasan perusahaan terdampak pandemic Covid-19 dan penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Pemotongan THR yang dilakukan PT.Kelola Jasa Artha jelas tidak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menimbulkan adanya perselisihan hubungan industrial.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ada beberapa masalah yang akan diteliti yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang pembayaran upah dibawah Upah Minimum Provinsi, pemotongan upah dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan pekerja/buruh oleh PT.Kelola Jasa Artha tersebut?
2. Apakah upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang pemotongan upah dan Tunjangan Hari Raya tersebut pada proses Bipartit, Tripartit, dan Pengadilan di Industrial telah sesuai dengan Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan dan Norma Hukum ?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas dapat disebutkan bahwa penelitian ini mempunyai 2 (dua) tujuan pokok. Adapun tujuan pokok penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha PT.Kelola Jasa Artha dengan pekerja/buruh tentang pembayaran upah dibawah Upah Minimum Provinsi, pemotongan upah dan Tunjangan Hari Raya pekerja/buruh.
2. Untuk mengetahui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentang pemotongan upah dan Tunjangan Hari Raya tersebut pada proses Bipartit, Tripartit, dan Pengadilan di Industrial telah sesuai dengan Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan dan Norma Hukum.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Selain mempunyai 2 (dua) tujuan pokok seperti apa yang disebutkan diatas, penelitian ini juga mempunyai manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis :

A. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti di bidang Ilmu Hukum terutama yang akan mengkaji upaya-upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan dengan Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan, Norma Hukum, dan Pengupahan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya yang akan membahas materi kajian yang sama untuk masa mendatang dan memberikan masukan serta sumbangan bagi ilmu pengetahuan khusus pada hukum perburuhan/ketenagakerjaan.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Pemerintah, agar temuan-temuan dalam penelitian ini bermanfaat sebagai pedoman dalam melakukan revisi, menambah, atau memperkuat implementasi pengaturan dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan.
2. Bagi pengusaha agar penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai landasan dalam mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang adil dan melindungi hak-hak dari pekerja dalam menjalankan sebuah usaha.
3. Bagi masyarakat agar penelitian ini dimanfaatkan sebagai pedoman dan sumber informasi untuk mengetahui ketentuan hukum pengupahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1.5. Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual, Kerangka Pemikiran

1.5.1. Kerangka Teoritis

a.) Teori Keadilan

Menurut Hans Kelsen, Keadilan adalah suatu tertib sosial tertentu yang dibawah lindungannya usaha untuk mencari kebenaran bisa berkembang dan subur. Karena keadilan menurutnya adalah keadilan kemerdekaan, keadilan perdamaian, keadilan demokrasi, keadilan toleransi.¹⁴

b) Teori Kepastian Hukum

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik. Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat

¹⁴ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Cetakan ke 8, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 174

menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.¹⁵

c) Asas *No Work No Pay*

No Work No Pay memiliki arti, jika pekerja tidak melakukan pekerjaan, maka upahnya tidak dibayar oleh perusahaan. *No Work No Pay* diatur dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang berbunyi, “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”.

1.5.2. Kerangka Konseptual

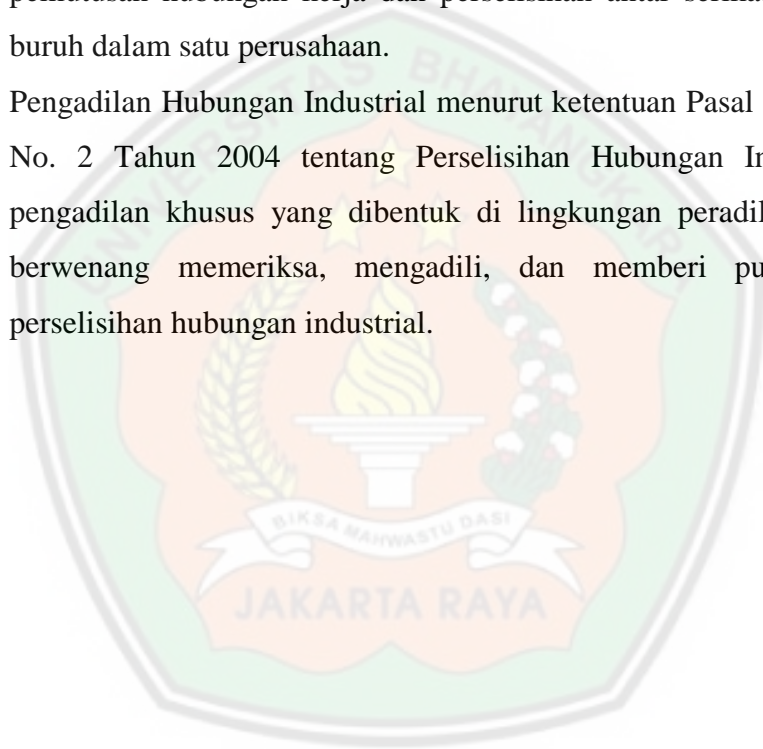
Dalam kerangka konseptual ini penulis berusaha memberi batasan mengenai hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan penulisan proposal ini, adalah sebagai berikut :

1. Pekerja/Buruh yang berselisih dengan Perusahaan, yang selanjutnya disebut Pekerja/Buruh, menurut ketentuan Pasal 1 Angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Perusahaan yang berselisih dengan Pekerja/Buruh, yang selanjutnya disebut Perusahaan, menurut ketentuan Pasal 1 Angka 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Perusahaan adalah (a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; (b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Upah menurut ketentuan Pasal 1 Angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari

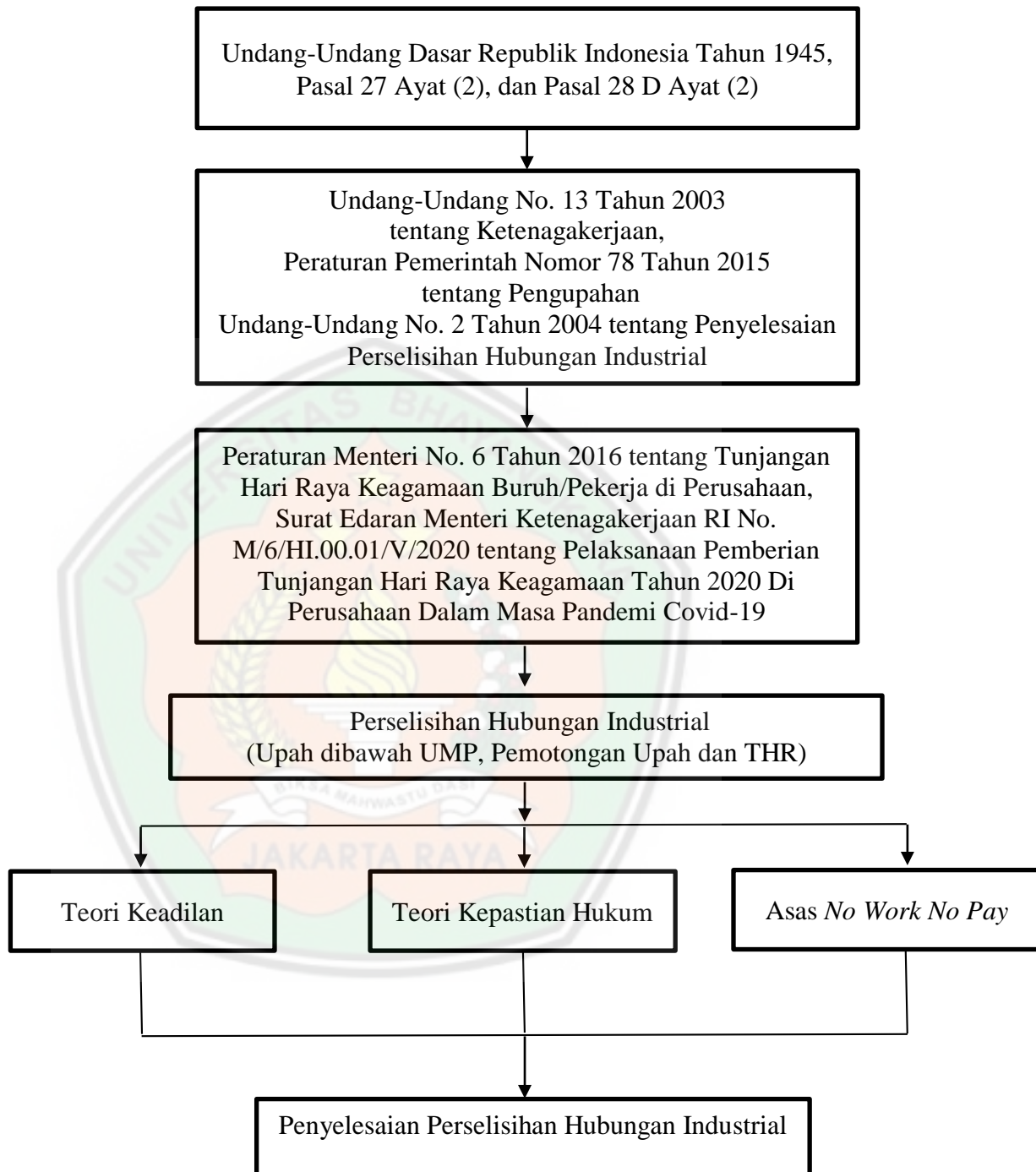
¹⁵ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: PT Sinar Grafika, 2011, hlm. 12

pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

4. Perselisihan Hubungan Industrial menurut ketentuan Pasal 1 Angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan 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.
5. Pengadilan Hubungan Industrial menurut ketentuan Pasal 1 Angka 17 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.



1.5.3. Kerangka Pemikiran



1.6. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan dapat dilakukan secara terang dan sistematis, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Dalam pendahuluan dijelaskan pendahuluan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain mengenai latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, kerangka konseptual, kerangka pemikiran, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini membahas Penyelesaian Permasalahan Upah & Tunjangan Hari Raya Pekerja PT. Kelola Jasa Artha Di Masa Pandemi Covid-19 Menurut Peraturan Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan konsep dasar yang berkenaan dengan masalah penelitian serta tinjauan dari hukum yang berlaku di Indonesia.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisi uraian mengenai metode penelitian yang berkaitan dengan informasi atau data yang ditemukan atau yang telah dikumpulkan dan dikaitkan dengan cara berpikir penulis guna mendapatkan pemecahan masalah.

Bab IV : Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dilakukan pembahasan dengan menghubungkan fakta-fakta/data yang satu dengan yang lainnya, yang diperoleh dari hasil penelitian. Data tersebut kemudian dianalisis secara sistematis, terperinci dan kritis sesuai dengan metode pendekatan, dan kerangka teori yang digunakan untuk menganalisis Penyelesaian Permasalahan Upah & Tunjangan Hari Raya Pekerja PT. Kelola Jasa Artha Di Masa Pandemi Covid-19 Menurut Peraturan Ketenagakerjaan

Bab V : Hasil Penutup

Pada bab ini mengurai hasil kesimpulan dan saran penulis.