

# KEPASTIAN HUKUM KEBIJAKAN PENGUPAHAN KARYAWAN INDUSTRI PERHOTELAN BERDASARAN KETENTUAN UPAH MINIMUM DI MASA PANDEMI COVID-19

Gusti Ngurah Surianto, Fakultas Hukum Universitas Udayana

Email: [ngurahambit@gmail.com](mailto:ngurahambit@gmail.com)

Dewa Gde Rudy Fakultas Hukum Universitas Udayana

Email: [dewarudy1959@gmail.com](mailto:dewarudy1959@gmail.com)

doi : <https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10.i08.p01>

## Abstrak

Tujuan penulisan ini untuk mengkaji kepastian hukum kebijakan pengupahan berkaitan dengan kebijakan upah minimum pada karyawan industri perhotelan selama pandemic covid-19 dan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pengupahan. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian normative dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konsep hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan upah minimum merupakan suatu keharusan meskipun adanya ketentuan perubahan besaran dan cara pembayaran dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh pada 'Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19'. Hasil penelitian juga menunjukkan jika terjadi perselisihan hubungan industrial terkait pengupahan harus diselesaikan melalui perundingan bipatrit, jika tidak berhasil dapat dilakukan mediasi, konsoliasi atau arbitrase, dalam hal hain dapat juga ditempuh jalur litigasi dengan melayangkan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

**Kata kunci:** Pengupahan, Upah Minimum, Perundingan Bipatrit.

## Abstract

This research aims to review the legal certainty of wage policies related to minimum wage policies on hospitality industry employees during the covid-19 pandemic and efforts to resolve industrial relations disputes related to wages. This research uses normative research methods with a statutory approach and a legal concept approach. The results showed that the implementation of the minimum wage is a must despite the provisions of changes in the amount and way of payment is made in accordance with the agreement between employers and workers / workers in 'the Circular Letter of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number M / 3 / HK.04 / III / 2020 year 2020 on Protection of Workers / Workers and Business Continuity in the Framework of Prevention and Countermeasures of Covid-19'. The results also showed that if there is an industrial relations dispute related to wages must be resolved through bipatrit negotiations, if it is not successful can be done mediation and console or pursue litigation by filing a lawsuit to the industrial relations court.

**Keywords:** Wages, Minimum Wage, Bipatrit Negotiations.

## I. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pengupahan berasal dari kata upah yang menurut Kamus Besar Bahasa Indoensia (KBBI) merupakan “uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.”<sup>1</sup> Upah termasuk kedalam salah satu unsur penting dalam sebuah hubungan kerja, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), yaitu: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Meskipun sudah jelas tercantum dalam UU Ketenagakerjaan, nampaknya permasalahan mengenai pengupahan masih menjadi suatu topik yang problematic antara perusahaan dan buruh/karyawan.<sup>2</sup> Tentunya pada masa Pandemi Covid-19, pengupahan menjadi hal yang penting untuk di bahas.

SARS COV2 atau lebih akrab disebut Virus Covid-19 terdeteksi pertama kali di Wuhan, Hubei, China dan Organisasi Kesehatan Dunia dibawah PBB, *World Health Organization* (WHO) menetapkan virus Covid-19 sebagai sebuah *pandemic*.<sup>3</sup> Penyebaran virus yang sangat cepat melalui udara dan meningkatnya jumlah terpapar membuat Indonesia mengeluarkan kebijakan mengenai larangan berpergian dan pembatasan kegiatan. Pada tahun 2020 Kementerian Ketenagakerjaan melakukan survey dimana mendapat hasil yaitu 88% perusahaan yang merugi akibat adanya pandemic. Tak dipungkiri banyak perusahaan tidak hanya UMKM namun juga perusahaan besar yang mengalami penurunan tingkat penjualan dan pengurangan produksi, dampaknya perusahaan memilih untuk memotong gaji karyawan atau bahkan lebih parah memilih untuk memutus hubungan kerja karyawannya.<sup>4</sup> Larangan berpergian dan pembatasan kegiatan yang belangsung tentunya sangat mempengaruhi faktor pariwisata khususnya industry perhotelan. Tidak adanya wisatawan membuat banyak hotel yang lebih memilih tidak beroperasi atau mengurangi kegiatan operasionalnya karena pendapatan tidak sebanding dengan biaya yang harus dikeluarkan. Kebijakan untuk efisiensi biaya tentunya sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawannya, terutama mengenai pengupahan.

*Pandemic Covid-19* digolongkan sebagai *force majeure* atau lebih dikenal dengan keadaan memaksa. Pendapat Muhammad Teguh Pangestu dalam tulisannya menyatakan *force majeure* adalah sebuah keadaan memaksa yang dimana debitur tidak dapat melaksanakan prestasinya ke kreditur.<sup>5</sup> Prestasi dalam hal ini adalah upah,

---

<sup>1</sup> nn, “Kamus Besar Bahasa Indonesia”, URL: [https:// kbbi.webid/upah](https://kbbi.webid/upah), diakses pada 10 September 2021

<sup>2</sup> Kahpi, Ashabul, “Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan”, *Jurnal Jurisprudentie* 5 No.2 (2018):67-85, h.68

<sup>3</sup> Nicola, Maria, Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Aljabir, A., Iosifidis, C., Agha, M., & Agha, R., 2020, “The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review”, *International journal of surgery* 78 (2020): 180-193, h.185.

<sup>4</sup> Octareina, Safira Dahlia & Puspitadewi, Ni Wayan Sukmawati, “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PTX di Masa Pandemi Covid-19”, *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 8 No.5 (2021):1-14, h.2

<sup>5</sup> Teguh Pangestu, Muhammad, (2020), “Covid-19 sebagai Alasan Force Majeure dalam Perjanjian dan Implikasinya terhadap Perjanjian”, URL: <https://law.uui.ac.id>

sedangkan kreditur adalah buruh/karyawan sedangkan debitur adalah perusahaan/pemberi kerja. Guna mengatasi masalah pengupahan maka dikeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/111/2020 dengan tujuan untuk melindungi buruh dan Kelangsungan Usaha serta guna menanggulangi Covid 19 dimana dalam bagian II nomor 4 dituliskan:

“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 pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh”

Hal menarik yang harus diperhatikan, apakah kesepakatan yang dibuat tentang pengupahan harus tetap merujuk pada ketentuan Upah Minimum? Seyogyanya, ketentuan upah minimum adalah usaha pemerintah guna melindungi pekerja/buruh dari ketidakadilan sehingga dapat terbentuk penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini tertulis dalam Pasal 88 ayat 3 *jo.* Pasal 88 ayat 2 UU Ketenagakerjaan. Permasalahan tersebut menarik untuk dikaji untuk terciptanya tujuan hukum, yaitu kepastian hukum, keadilan hukum dan kemanfaatan hukum.<sup>6</sup>

Terdapat beberapa penelitian yang memiliki tema yang serupa dengan penelitian ini, diantaranya adalah penelitian oleh Gatot Satrio Utomo dan Galih Raspatipada tahun 2021 yang berjudul *Prespektif Yuridis Standar Pengupahan Tenaga Kerja Era Pandemi COVID-19*<sup>7</sup>. Penelitian sebelumnya memiliki fokus membahas mengenai perlindungan hukum bagi pekerja/buruh mengenai pengupahan selama pandemic *Covid-19*, sementara dalam penelitian ini lebih berfokus apakah kesepakatan yang dilaksanakan terkait perubahan besaran dan mekanisme pengupahan antara pekerja dan pengusaha harus mempertimbangkan upah minimum. Maka pembaharuan ini menarik untuk dibahas dalam penelitian berjudul: **Kebijakan Pengupahan Karyawan Industri Perhotelan Berdasaran Ketentuan Upah Minimum Di Masa Pandemi Covid-19**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti jabarkan diatas, maka dapat dibentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kesepakatan terkait pengupahan industry perhotelan selama pandemic *Covid-19* harus mengacu pada ketentuan upah minimum?
2. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pengupahan jika tidak tercapai kesepakatan?

---

[/blog/2020/06/17/covid-19-sebagai-alasan-force-majeure-dalam-perjanjian-dan-implikasinya-terhadap-perjanjian /](#), diakses pada 10 September 2021

<sup>6</sup> Sagama, Suwardi, “Analisis Konsep Keadilan, Kepastian Hukum Dan Kemanfaatan Dalam Pengelolaan Lingkungan”, *Jurnal Pemikiran Hukum Islam* 15 No.1 (2016): 20-41, h.21

<sup>7</sup> Utomo,Gatot Santrio & Raspati,Galih, “Prespektif Yuridis Standar Pengupahan Tenaga Kerja Era Pandemi Covid-19”, *Jurnal Cakrawala* 4 No.1 (2021): 17-26, h.17

### 1.3. Tujuan Penulisan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepastian hukum terkait kebijakan pengupahan dikaitkan dengan kebijakan upah minimum pada karyawan industry perhotelan selama pandemic Covid-19 dan mengetahui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pengupahan.

## 2. Metode Penelitian

Digunakan metode penelitian normative pada penelitian ini. Dalam penelitian normative terdapat peraturan atau undang-undang yang menjadi pokok kajian. Peneliti memilih untuk mengkaji permasalahan dengan pendekatan perundang-undangan, yaitu mengkaji Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/111/2020 dikaitkan dengan UU Ketenagakerjaan tentang upah minimum. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan analisis konsep hukum, yaitu dengan memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dari konsep hukum yang melatarbelakanginya.<sup>8</sup> Penelitian ini akan didukung oleh bahan hukum, diantaranya adalah : a) peraturan perundang-undnagan-sebagai bahan hukum primer, dan b) kaidah hukum, c) asas-asas hukum, d) doktrin, e) teori hukum, f) ensiklopedia hukum, g) kamus hukum dan h) literature hukum- sebagai bahan hukum sekunder.<sup>9</sup> Menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum dengan penelusuran dan/atau studi kepustakaan . Teknik Analisis yang digunakan yaitu deskriptif dengan memaparkan secara rinci gambaran subjek dan objek penelitian.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Kepastian Hukum Kebijakan Pengupahan Terkait Upah Minimum Pada Industry Perhotelan Selama Pandemic COVID-19

Industri perhotelan adalah sektor usaha yang menawarkan jasa sebagai komoditinya. Unsur Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam kegiatan operasional dan perkembangan suatu hotel, karena lewat pekerja/karyawannya lah citra baik hotel terbentuk. Dewasa ini Sumber Daya Manusia (selanjutnya disebut SDM) dilihat bukan sekadar sebagai aset biasa saja, tapi suatu aset berharga sehingga dapat dijadikan salah satu instrumen investasi lewat pengembangan kemampuan atau kapabilitas karyawan serta sebaliknya dipandang pula sebagai suatu beban perusahaan dalam hal ini karena perusahaan harus mengeluarkan *cost* (biaya).<sup>10</sup> Guna mendapatkan kinerja karyawan/pekerja yang baik, perusahaan harus dapat menyesuaikan dengan upah yang diberikan, atau dapat

---

<sup>8</sup> Andriani, Ni Made Dwi & Kasih, Desak Putu Dewi, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Konsumen Terkait Transaksi Barang Palsu Pada Situs Jual Beli Online", *Jurnal Kertha Semaya* 9 No.6 (2021): 926-935, h.929

<sup>9</sup> Qamar, Nurul, Muhammad Syarif, Dachran S. Busthami, M. Kamal Hidjaz, Aan Aswari, Hardianto Djanggih, and Farah Syah Rezah, *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*, (Jakarta, CV. Social Politic Genius, 2017), h.34

<sup>10</sup> Hamid, H Abdul, (2020), "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)", URL: <https://bdk banjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm>, diakses pada 10 September 2021

dikatakan besaran gaji harus berbanding lurus dengan beban kerja yang diberikan.<sup>11</sup> Menurut UU Ketenagakerjaan, pekerja diberikan pengertian dalam Pasal 1 angka 3 sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Selanjutnya diberikan pengertian pula tentang upah dalam Pasal 1 angka 30, yaitu:

“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 dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Dapat dilihat bahwa pengupahan merupakan salah satu unsur penting yang ada dalam sebuah hubungan kerja, maka dari itu dalam rangka melindungi hak pekerja pemerintah ambil bagian untuk menentukan upah minimum. Sesuai dengan “Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum (selanjutnya disebut Permen Upah Minimum). Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.” Upah minimum ditentukan berdasarkan tingkatan, yaitu provinsi dan kota madya/kabupaten.

Secara umum, setiap besaran upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruh harus mengacu pada besaran upah minimum, namun terdapat hal yang harus dikaji pada saat pandemic *Covid-19* melanda. Pandemi *Covid-19* membuat berbagai aktivitas lumpuh karena adanya larangan berpergian dan juga pembatasan kegiatan. Kementerian Ketenagakerjaan mengambil tindakan dengan mengeluarkan “Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*” yang selanjutnya disebut SE Menteri TK. Dasar dibentuknya SE Menteri TK ini adalah untuk perlindungan karyawan/pekerja dan juga merupakan bentuk perlindungan usaha bagi perusahaan, dimana dalam bagian II Nomor 4 disebutkan :

“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 pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh”

Terdapat isu menarik -pada bagian perubahan besaran upah, baik peningkatan dan/atau penurunan upah serta cara pembayaran secara teknis dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh- yaitu apakah kesepakatan

---

<sup>11</sup> Kosakoy, Yinary Ingrid, “Motivasi Kerja Karyawan Restoran pada Masa Pandemi COVID-19 di Bali”, *Journal of Accounting & Management Innovation* 5 No.2 (2021): 70-76, h.74

yang terbentuk tetap merujuk pada ketentuan upah minimum. Untuk itu harus ditelaah terlebih dahulu kedudukan SE Menteri TK dalam hierarki perundang-undangan. Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (selanjutnya disebut UU Perundang-undangan) menyatakan bahwa

“jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas: a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; b) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat; c) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang; d) Peraturan Pemerintah; e) Peraturan Presiden; f) Peraturan Daerah Provinsi; dan g) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.”

Telihat jelas SE Menteri tidak termasuk kedalam hierarki, namun terdapat ketentuan lanjutnya bahwa akan tetap diakui keberadaan suatu peraturan dan mempunyai juga tetap mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang peraturan tersebut diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan termasuk didalamnya menteri (Pasal 7 ayat (2) jo. ayat (1) UU Perundang-undangan). Meskipun diakui keberadaannya, tetap harus diperhatikan beberapa hal bahwa surat edaran menteri tidak termasuk sebagai peraturan perundang-undangan yang harus memenuhi: norma tingkah laku, kewenangan dan penetapan.<sup>12</sup> Pada nyatanya surat edaran jelas tidak bisa digunakan sebagai dasar hukum untuk menganulir peraturan peraturan menteri, karena surat edaran hanya untuk memperjelas makna dari peraturan yang ingin diberitahukan.<sup>13</sup>

Melihat kedudukan SE Menteri TK, maka kesepakatan yang yang tercipta antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah tetap merujuk pada Permen Upah Minimum dan Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) yang memuat baru Pasal 88E ayat (2) UU Ketenagakerjaan dimana tertulis larangan bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum.<sup>14</sup> Maka kesepakatan perubahan besaran upah harus tetap merujuk pada ketentuan upah minimum, dan mengenai hal cara membayar dapat sepakati dalam perjanjian tertulis. Perlu diperhatikan dalam kebijakan yang terbentuk mengenai pengupahan harus disepakati oleh serikat buruh, atau dalam hal perusahaan tidak memiliki serikat buruh maka harus disepakati oleh perwakilan pekerja/buruh.<sup>15</sup> Ketentuan pengupahan harus sesuai dengan upah minimum dapat dimungkinkan lain pada mikro dan kecil

---

<sup>12</sup> Apriyanto,Roy, Hadi,Hemawan & Pujiyono,Pujiyono, “Proposisi Hukum Antara Surat Edaran Bankindonesia Nomor 13/28/Dpnp Perihal Penerapan Strategi Anti Fraud Bagi Bank Umum Dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/25/2009tentang Penerapan Manajemen Risiko”, *Privat Law No.7* (2015):17-27 ,h. 25

<sup>13</sup> Saifulanam & Partners, “Kedudukan Surat Edaran Menteri Dalam Sistem Hukum Indonesia”, URL: [https:// www.saplax.top/kedudukan-surat-edaran-menteri-dalam-sistem-hukum-indonesia/](https://www.saplax.top/kedudukan-surat-edaran-menteri-dalam-sistem-hukum-indonesia/), diakses pada 12 September 2021

<sup>14</sup> Zulkamaen, Ahmad Hunaeni, “Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) Dan Keinginan Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial”, *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 6 No.2” (2020): 102-128 h.108

<sup>15</sup> Situmorang, L.Ruben, “Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Lex Privatum* 1 No.1 (2013):115-122, h.120

ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja di perusahaan, tetapi harus tetap memperhatikan tujuan kebijakan pengupahan yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>16</sup>

### 3.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkait Pengupahan

Perselisihan hubungan industrial dituliskan pengertiannya dalam “Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PHI), yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.” Terkait pengupahan, perselisihan biasanya tergolong ke perselisihan hak. Perselisihan hak terjadi saat hak salah satu pihak baik pemberi kerja atau karyawan/buruh tidak memenuhi prestasi sehingga hak salah satu pihak dicerai, hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 2 ayat (1) UU PHI.

Pada masa pandemi *Covid-19* kerap kali perusahaan memberikan upah dibawah ketentuan upah minimum, sedangkan nyatanya pada pembahasan sebelumnya diberikan ketentuan secara tidak langsung bahwa kesepakatan perubahan besaran upah dan cara membayar harus tetap merujuk pada ketentuan upah minimum. Tentunya hal tersebut dapat menimbulkan sebuah perselisihan kerja. Setiap kebijakan seyogyanya harus melalui kesepakatan yang didasari dari musyawarah mufakat. Namun jika tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian perselisihan dapat ditempuh dengan perundingan bipatrit. Perundingan bipatrit pada intinya merupakan suatu musyawarah antar perusahaan dengan karyawan atau pekerja untuk menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial (Pasal 1 angka 10 UU PHI). Perundingan bipatrit adalah salah satu opsi yang ditawarkan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui perselisihan non litigasi disamping mediasi, konsolidasi dan arbitrase hubungan industrial. Pada UU PHI juga dimungkinkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>17</sup> Gugatan ke Pengadilan Hubungan industrial dilayangkan diharapkan sebagai jalan terakhir jika tidak ditemukan kesepakatan.<sup>18</sup>

Pada awalnya setiap penyelesaian perselisihan diselesaikan musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih sendiri atau disebut dengan mekanisme bipartit. Perundingan harus mengedepankan asas kekeluargaan antara dengan pemberi kerja. Dengan Dalam hal ini pekerja/buruh di wakili oleh serikat kerja. Serikat pekerja

---

<sup>16</sup> Setyono, Nanang, “Rekonstruksi Kebutuhan Hidup Layak (Khl) Melalui Koperasi Karyawan Dalam Kajian Undang -Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Ius Constituendum* 3 No.2 (2018): 179-196, h.185

<sup>17</sup> Mashari, “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial”, *MMH 41 No.4* (2012): 549-556, h.553

<sup>18</sup> Joenes, Selvianti & Kuncahyati, Desy, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Borongan Bangunan (Study Kasus Villa Permata Ariza Jln. Karang Mas Sejahtera Kuta Selatan)”, *Jurnal Raad Kertha* 4 No.1 (2021): 55-70, h.64

harus diperhatikan pada suatu perusahaan karena termasuk kedalam unsur penting guna menciptakan dan membangun hubungan industrial yang harmonis.<sup>19</sup> Penyelesaian Bipartit dilakukan dengan mengedepankan asas kekeluargaan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, dengan harapan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan atau dimenangkan (*Win-win solution*).<sup>20</sup> Dalam hal perundingan mencapai kesepakatan maksimal 30 hari semenjak perundingan dimulai, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan yang telah dilakukan. Perjanjian di daftarkan ke pengadilan hubungan industrial setempat guna dibuatkannya akta bukti pendaftaran yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Dalam hal perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, perlu juga dibuat pencatatan pada instansi yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti telah diupayakan perundingan bipartit.<sup>21</sup> "Beberapa hal perlu diperhatikan dalam pelaksanaan perundingan bipartit, yaitu para pihak harus : a) memiliki itikad baik, b) bersikap santun dan tidak anarkis, dan c) menaati tata tertib yang disepakati." Penyelesaian secara non litigasi memiliki posisi penting karena memberikan kesempatan kepada para pihak yang berselisih untuk berkomunikasi lebih intens sehingga pemecahan masalah lebih realistis.

Selanjutnya diusahakan perdamaian melalui jalur mediasi jika dalam waktu 7 hari para pihak berselisih tidak menentukan pilihan penyelesaian melalui konsolidasi ataupun arbitrase, seperti yang tertuang dalam Pasal 4 ayat (4) UU PHI. Perbedaan perundingan bipartit dengan mediasi adalah keterlibatan mediator dalam hal ini bertindak sebagai pihak ketiga yang menengahi kedua pihak berselisih, yaitu serikat buruh dan perusahaan/pemberi kerja. Jika terjadi kesepakatan, hasil mediasi haruslah ditandatangani oleh para pihak guna selanjutnya kesepakatan tersebut didaftarkan ke Pengadilan HI (Hubungan Industrial) agar dibuatkan akta bukti pendaftaran yang tidak dapat dipisahkan dari perjanjian bersama. Jika dalam proses mediasi, para pihak dalam hal ini karyawan/buruh yang diwakili serikat kerja dan pengusaha, tidak dapat sepakat maka mediator bertugas memberikan anjuran penyelesaian secara tertulis kepada para pihak sejak sidang mediasi pertama terhitung maksimal 10 hari.

#### 4. Kesimpulan

Adanya kebijakan kesepakatan perubahan besaran upah dan tata cara pembayaran dilaksanakan tidak semata-mata sesuai kesepakatan saja sesuai SE Menteri TK. Hal itu dikarenakan upah mempunyai unsur penetapan dan pembayaran menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan SE Menteri TK harus tetap merujuk pada Permen Upah Minimum dan UU Cipta Kerja, yang pada intinya pengusaha/pemberi kerja dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, dalam hal dilanggar ketentuan tersebut dapat timbul perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit adalah salah satu opsi yang ditawarkan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui jalur

---

<sup>19</sup> Fitriyah & Wardana, Rakha Gusti, "Hambatan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial", *Jurnal :Kesejahteraan Sosial* 20 No.2 (2019): 112-126, h.125

<sup>20</sup> Anisa, Lina Nur, "Implementasi Prinsip Neutrality Dalam Proses Mediasi", *Jurusan Syaria'ah, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI)* 1 No.1 (2015): 1-17, h.1

<sup>21</sup> Udiana, I Made, *Industrialisasi dan Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, (Denpasar: Udayana University Press, 2018), h.171

non litigasi disamping mediasi hubungan insutrial. Pada UU PHI juga dimungkinkan menyelesaikan PHI dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam Perundingan bipatrit harus mengedepankan musyawarah mufakat dan mengusahakan *win-win solution*. Para pihak –pengusaha dan pekerja/buruh-diharapkan: a) memiliki itikad baik, b) bersikap santun dan tidak anarkis, dan c) menaati tata tertib yang disepakati dalam melaksanakan perundingan bipatrit.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Sunggono,Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT.Grafindo Persada,2003)  
Simanjuntak, P.N.H., *Hukum Perdata Indonesia Cetakan Ke-3*, (Jakarta:Kencana,2013)  
Udiana,I Made, *Industrialisasi dan Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, (Denpasar: Udayana University Press, 2018)  
Qamar, Nurul, Muhammad Syarif, Dachran S. Busthami, M. Kamal Hidjaz, Aan Aswari, Hardianto Djanggih, and Farah Syah Rezah, *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*, (Jakarta, CV. Social Politic Genius,2017)

### Jurnal

- Andriani,Ni Made Dwi & Kasih, Desak Putu Dewi, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Konsumen Terkait Transaksi Barang Palsu Pada Situs Jual Beli Online” *Jurnal Kertha Semaya* 9No.6 (2021): 926-935  
Anisa,Lina Nur, “Implementasi Prinsip *Neutrality* Dalam Proses Mediasi” Jurusan Syari’ah, Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) 1 No.1 (2015): 1-17  
Apriyanto,Roy, Hadi,Hernawan & Pujiyono,Pujiyono, “Proposisi Hukum Antara Surat Edaran Bankindonesia Nomor 13/28/Dpnp Perihal Penerapan Strategi Anti Fraud Bagi Bank Umum Dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/25/2009tentang Penerapan Manajemen Risiko”, *Privat Law* No.7 (2015):17-27  
Fitriyah & Wardana,Rakha Gusti, “Hambatan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial”, *Jurnal Kesejahteraan Sosial* 20 No.2 (2019): 112-126  
Joenoese,Selvianti & Kuncahyati,Desy, “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA BORONGAN BANGUNAN(Study Kasus Villa Permata Ariza Jln. Karang Mas Sejahtera Kuta Selatan)” *Jurnal Raad Kertha* 4No.1 (2021): 55-70  
Kahpi,Ashabul, “Pengupahan: Tinjauan Terhadap Permasalahan Ketenagakerjaan”, *Jurnal Jurisprudentie* 5 No.2 (2018):67-85  
Kosakoy, Yinnary Ingrid, “Motivasi Kerja Karyawan Restoran pada Masa Pandemi COVID-19 di Bali”, *Journal of Accounting & Management Innovation* 5 No.2 (2021): 70-76  
Mashari, “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial” *MMH* 41 No.4 (2012): 549-556  
Nicola,Maria,Alsafi,Z.,Sohrabi,C.,Kerwan,A.,AlJabir,A.,Iosifidis,C.,Agha,M.,&Agha,R., 2020,“The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19):A review.”*International journal of surgery* 78 (2020): 180-193  
Octareina, Safira Dahlia & Puspitadewi, Ni Wayan Sukmawati, “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT.X di Masa Pandemi Covid-19” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* 8 No.5 (2021):1-14  
Sagama,Suwardi, “Analisis Konsep Keadilan, Kepastian Hukum Dan Kemanfaatan Dalam Pengelolaan Lingkungan” *Jurnal: Pemikiran Hukum Islam* 15 No.1 (2016):20-41

- Setyono, Nanang, "Rekonstruksi Kebutuhan Hidup Layak (Khl) Melalui Koperasi Karyawan Dalam Kajian Undang -Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Ius Constituendum* 3 No.2 (2018): 179-196
- Situmorang, L.Ruben, "Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Lex Privatum* 1 No.1 (2013):115-122
- Utomo, Gatot Santrio & Raspati, Galih, " Prespektif Yuridis Standar Pengupahan Tenaga Kerja Era Pandemi Covid-19", *Jurnal Cakrawala* 4 No.1 (2021): 17-26
- Zulkarnaen, Ahmad Hunaeni, "Hukum Pengupahan Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK) Dan Keinginan Semua Pihak Dalam Hubungan Industrial" *Jurnal Hukum Mimbar Justitia* 6 No.2 (2020): 102-128

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor. 4279)
- Undang-Undang Nomo 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356)
- Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Tahun 2020 N O m o r 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573)
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Nomor. 6648)
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipatrit
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum
- Surat Edararan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19

### **Website**

- Hamid, H Abdul, (2020) "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)" URL: <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-ma-nusia-sdm>
- nn, "Kamus Besar Bahasa Indonesia", URL: [https:// kbbi.web.id/upah](https://kbbi.web.id/upah)
- Saifulanam & Partners, "KEDUDUKAN SURAT EDARAN MENTERI DALAM SISTEM HUKUM INDONESIA", URL: [https:// www.saplaw.top/kedudukan-surat-edaran-menteri-dalam-sistem-hukum-indonesia /](https://www.saplaw.top/kedudukan-surat-edaran-menteri-dalam-sistem-hukum-indonesia/), diakses pada 12 September 2021
- Teguh Pangestu, Muhammad, (2020) "Covid-19 sebagai Alasan Force Majeure dalam Perjanjian dan Implikasinya terhadap Perjanjian", URL: <https://law.uui.ac.id/blog/2020/06/17/Covid-19-sebagai-alasan-force-majeure-dalam-perjanjian-dan-implikasinya-terhadap-perjanjian/>