

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM KETERLAMBATAN
PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT. N PERSPEKTIF UNDANG-
UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)**

SKRIPSI

Oleh:

ALFIYA YUNIA SALSABILA

200202110059



HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM KETERLAMBATAN
PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT. N PERSPEKTIF UNDANG-
UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)**

SKRIPSI

Oleh:

ALFIYA YUNIA SALSABILA

200202110059



HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

Dengan kesadaran dan penuh tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM KETERLAMBATAN
PEMBAYARAN UPAHKARYAWAN PT. N PERSPEKTIF UNDANG-
UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan refrensinya secara benar. Jika di kemudian hari ditemukan terbukti bahwa skripsi ini ada kesamaan, penjiplakan, duplikasi, baik isi, logika, maupun datanya, secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang diperoleh karenanya secara otomatis batal demi hukum.

Malang, 13 Desember 2023

Penulis



Alfiya Yunia Salsabila

NIM: 200202110059

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Alfiya Yunia Salsabila NIM: 200202110059 Program Studi hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM KETERLAMBATAN
PEMBAYARAN UPAHKARYAWAN PT. N PERSPEKTIF UNDANG-
UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

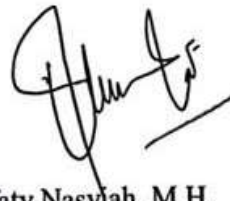
Mengetahui
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.H.I.
NIP. 1974081920000310042

Malang, 13 Desember 2023

Dosen Pembimbing



Iffaty Nasylah, M.H.
NIP. 197606082009012007

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Alfiya Yunia Salsabila, NIM 200202110059, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT. N PERSPEKTIF UNDANG- UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

(Studi di dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 23 Februari 2024

Dengan penguji :

1. Nama : Mahbub Ainur Rofiq, M.HI.
NIP : 19881130201802011159

()
Ketua Penguji

2. Nama : Iffaty Nasyi'ah, M.H.
NIP : 197606082009012007

()
Sekretaris

3. Nama : Risma Nur Arifah, M.H.
NIP : 198408302019032010

()
Penguji Utama

Malang, 6 Maret 2024
Dekan Fakultas Syariah


Prof. Dr. Sudirman, M.A. CHARM
NIP. 19770822005011003



BUKTI KONSULTASI

Nama : Alfiya Yunia Salsabila
NIM : 200202110059
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Iffaty Nasyiah, M.H.
Judul Skripsi : Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Keterlambatan Pembayaran Upah
Karyawan PT. N perspektif UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Rabu, 30 Agustus 2023	Mendudukan isu hukum	
2.	Kamis, 31 Agustus 2023	Pematangan Isu Hukum	
3.	Senin, 4 September 2023	ACC Judul	
4.	Kamis, 21 September 2023	Bimbingan BAB 1-3	
5.	Senin, 9 Oktober 2023	ACC Seminar Proposal	
6.	Selasa, 24 Oktober 2023	Revisi hasil seminar Proposal	
7.	Jumat, 3 November 2023	Konsultasi Bab IV dan V	
8.	Selasa, 21 November 2023	Acc bab IV dan V	
9.	Jumat, 24 November 2023	Konsultasi Abstrak	
10.	Kamis, 30 November 2023	ACC Sidang Skripsi	

Malang, 13 Desember 2023
Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Fakhruddin, M.H.I.
NIP. 197408192000031002

MOTTO

Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi
ttiap tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak dirugikan.

(QS. Al-Jasyah (45):22)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala Puji dan syukur tak henti penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunian-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan PT. N Perspektif Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)”**. Penyusunan skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Sudirman, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Iffaty Nasyiah, M.H., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau, memberikan kritik, saran dan pengarahan kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Dr. Abbas Arfan, Lc., M.H., selaku Dosen Wali penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang . Penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan dan perhatian dari awalm proses perkuliahan hingga akhir, memberikan saran, dan nasehat selama penempuh perkuliahan.
6. Seluruh Dewan Penguji, yang telah memberikan kritik yang membangun serta memberikan pengarahan dalam menyempurnakan kekurangan yang ada pada penelitian ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Syariah, segenap karyawan, dan staff Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih atas ilmu, saran, dan bimbingannya selama proses pembelajaran dibangku perkuliahan. Semoga Beliau semua senantiasa berada dalam lindungan Allah SWT.
8. Kepada Kedua Orang Tua Tercinta, Liaji Alfian dan Mufarrohah, Orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat saya dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta menjadi penguat dan pengingat yang paling hebat. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih semua do'a dan dukungan dari kedua orang tua

saya sehingga saya bisa berada di titik ini. Semoga selalu diberikan kesehatan, umur panjang, serta rezeki yang berkah oleh Allah SWT.

9. Teman-teman baik, Nadiya, Midza, Marisha, Hesty, Febriani, Azyan, Hanifah, Icha, Uliyah, Hilda, Niar yang telah menjadi rumah dan tempat berkeluh kesah penulis, Terimakasih atas bantuan, semangat, yang telah kebersamai, melindungi, menyanyangi, sedih dan bahagia.
10. Bapak Joko Budi Sutrisno, S. Si., Selaku kepala bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Terimakasih atas kesempatan yang telah bapak berikan untuk melakukan penelitian di bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.
11. Bapak Setyo Puji Raharjo, yang telah membimbing dengan terbuka serta memberikan ilmu dan pengalamannya saat melakukan penelitian di bidang-bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, tak lupa ucapan terima kasih banyak telah meluangkan waktu menjadi narasumber hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.

Semoga Allah SWT, membalas semua kebaikan yang telah bapak, ibu dan saudara berikan kepada penulis dengan kebaikan yang lebih besar disertai dengan curahan rahmat dan kasih sayang-Nya.

Penulis menyadari skripsi ini masih belum sempurna, baik dari materi, penulisan maupun dari segi penyajian karena keterbatasan dan kemampuan penulis

Oleh Karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik untuk kesempurnaan skripsi.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, umumnya bagi pembaca serta dapat memberikan sumbangsih bagi kemajuan dunia ketenagakerjaan.

Malang, 13 Desember 2023
Penulis,

Alfiya Yunia Salsabila
NIM. 200202110059

PEDOMAN TRANSLITERASI

A Umum

Transliter adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia atau tulisan Latin, bukan terjemahan bahasa Arab ke bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan transliter ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliter yang dapat digunakan dalam penulisan karya tulis ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional, maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliter yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1987 No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliter Bahasa Arab *A Guide Arabic Transliteration*.

B Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te

ث	S a	S	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	H{a	H{	Ha (dengan titik diatas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Z al	Z	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	S{ad	S{	Es (dengan titik di bawah)
ض	D}ad	D{	De (dengan titik di bawah)
ط	T{a	T{	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Z}a	Z{	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'_____	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
أ/ء	Hamzah	—'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (Á) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

C Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk vocal *fathah* ditulis dengan “a”, kasrah dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â misalnya قال menjadi qâla

Vokal (i) panjang = i misalnya قيل menjadi qila

Vokal (û) panjang = û misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya” nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya” nisbat

diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya” setelah fafhah ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) = و misalnya قول menjadi qawlun

Diftong (ay) = ي misalnya خير menjadi khayru

D Ta’marbûthah (ة)

Ta’marbûthah ditransliterasikan dengan “t” berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta’marbuthah tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya المدرسة الرسالة menjadi al- risalat li al- mudarrisah, atau apabila berada di tengah tengah kalimat terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya الله رحمة في menjadi *fi rahmatillâh*.

E Kata Sandang dan Lafadz al-jalâlah

Kata sandang berupa “al” () ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalalah yang berada di tengah tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh contoh berikut ini:

1. Al- Imâm Al- Bukhâriy mengatakan...
2. Al- Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. *Masyâ” Allâh kâna wâ lam yasya” lam yakun.*
4. *Billah,, azza wa jalla.*

F Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut: “...Abdurahman Wahid, mantan presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun...”

Perhatikan penulisan nama "Abdurahman Wahid", "Amin Rais" dan kata "salat" ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan telah terindonesiakan, untuk itu ditulis dengan cara “Abd al-Rahman Wahid”, “Amin Rais”, dan bukan ditulis “shalât”.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
BUKTI KONSULTASI	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
خلاصة	xxiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Tinjauan Pustaka	17
1. Tenaga Kerja	17
2. Upah Menurut UU No. 13 Tahun 2003	18

a. Pengertian Upah.....	18
b. Prinsip-prinsip Pemberian Upah	20
c. Jenis-jenis Upah	22
3. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja.....	24
4. Upah Menurut Hukum Islam	26
a. Pengertian Upah/ijarah.....	26
b. Rukun dan Syarat Upah Dalam Islam.....	28
c. Landasan Hukum Upah.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Pendekatan penelitian.....	33
C. Lokasi Penelitian.....	33
D. Sumber Data.....	34
E. Metode pengumpulan Data	35
F. Metode Pengolahan Data	36
BAB IV PEMBAHASAN.....	38
A. Deskripsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten gresik	38
B. Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Dalam Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Upah di Perusahaan PT.N	42
C. Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja di PT. N	62
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	95
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1- Dokumentasi Proses penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan PUK SP KEP Perusahaan PT. N.....	95
Lampiran 2-Bukti Wawancara dan Dokumentasi	101
Lampiran 3-Pedoman Wawancara	103

ABSTRAK

Alfiya Yunia Salsabila, 200202110059, **Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan PT. N Perspektif UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)**, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing Ifffaty Nasyi'ah, M.H

Kata Kunci : Upah; Pailit; PPHI

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan antara pengusaha dan pekerja sebagaimana yang dialami oleh perusahaan alas kaki PT.N yang berada di kabupaten gresik. Dengan adanya masalah ini maka perlu adanya perhatian dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh pekerja perusahaan alas kaki PT. N yang berada di kabupaten Gresik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dengan adanya keterlambatan pembayaran upah dan untuk mengetahui prosedur pembayaran upah jika perusahaan mengalami kepailitan serta untuk mengetahui faktor adanya keterlambatan upah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris atau penelitian lapangan atau *field research* dengan menggunakan pendekatan penelitian Yuridis sosiologis. Sumber data diperoleh langsung dari Informan, dan Narasumber. Bahan pendukung yang menunjang tentang penjelasan bahan primer yang berasal dari lapangan. Bahan sekunder bersumber mencakup dalam dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, serta Undang-Undang yang berkaitan dengan penelitian.

Hasil Penelitian ini mengungkapkan bahwa Dinas Tenaga Kerja sudah memberikan perhatian khusus serta Dinas sudah melakukan penyelesaian masalah ini berdasarkan SOP dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Hubungan Industrial dan Dinas Tenaga Kerja mendampingi para pekerja untuk membawa ke jalur litigasi serta faktor yang menjadi keterlambatan upah dan pesangon dikarenakan adanya Covid-19, Penurunan upah secara berkala, Belum terjualnya aset perusahaan, dan menunggu urutan pembayaran pesangon untuk pekerja jika perusahaan mengalami kepailitan yang dijelaskan dalam UU No. 6 Tahun 2023 dan UU No. 37 Tahun 2004.

ABSTRACT

Alfiya Yunia Salsabila, 200202110059, **The Role of the Manpower Service in Delays in Wage Payments for PT Employees. N Perspective of Law no. 6 of 2023 concerning Job Creation (Study at the Gresik Regency Manpower Service)**, Departement of Sharia Economic Law, Faculty of sharia, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisor Iffaty Nasyi'ah, M.H

Keywords : Wages; Bankruptcy; PPHI

Wages are a very crucial issue in the field of employment and if you are not professional in handling wages, it often creates potential disputes between employers and workers, as experienced by the PT.N footwear company in Gresik Regency. With this problem, there needs to be attention from the Gresik Regency Manpower Service to resolve the problems experienced by workers at the PT footwear company. N which is in Gresik district.

This research aims to find out the role of the Manpower Department in the presence of delays in wage payments and to find out the procedures for paying wages if a company goes bankrupt and to find out the factors that cause delays in wages.

This research uses empirical legal research methods or field research using a sociological juridical research approach. Data sources were obtained directly from informants and resource persons. Supporting materials that support the explanation of primary materials originating from the field. Sourced secondary materials include official documents, books, research results in the form of reports, as well as laws relating to research.

The results of this research reveal that the Manpower Department has given special attention and the Department has resolved this problem based on SOPs and Law Number 2 of 2004 concerning the settlement of Industrial Relations and the Manpower Service has accompanied workers to take them to litigation and factors that cause delays. wages and severance pay due to Covid-19, periodic decreases in wages, company assets not yet sold, and waiting for the order of severance pay for workers if the company experiences bankruptcy as described in Law no. 6 of 2023 and Law no. 37 of 2004.

خلاصة

ألفية يونية سلسبيلا، ٢٠٠٢٠٢١١٠٠٥٩، دور دائرة القوى العاملة في تأخير دفع الأجور للعاملين في حزب العمال. منظور القانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ بشأن خلق فرص العمل (دراسات في خدمة القوى العاملة في منطقة جريسيك)، قسم القانون الاقتصادي الشرعي، كلية الشريعة، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج، المشرفة إيفاتي ناسية،

M.H

الكلمات المفتاحية: الأجور، الإفلاس، PPHI

تعتبر الأجور مسألة بالغة الأهمية في مجال التوظيف، وإذا لم تكن محترفاً في التعامل مع الأجور، فغالبا ما يؤدي ذلك إلى حدوث نزاعات محتملة بين أصحاب العمل والعمال، كما حدث مع شركة PT. N للأحذية في مقاطعة جريسيك. مع هذه المشكلة، يجب أن يكون هناك اهتمام من خدمة القوى العاملة في Gresik Regency لحل المشكلات التي يواجهها العمال في شركة PT. N للأحذية الذي يقع في منطقة Gresik.

يهدف هذا البحث إلى معرفة دور إدارة القوى العاملة في وجود تأخر في دفع الأجور ومعرفة إجراءات دفع الأجور في حالة إفلاس الشركة ومعرفة العوامل التي تؤدي إلى تأخر الأجور.

يستخدم هذا البحث أساليب البحث القانوني التجريبي أو البحث الميداني باستخدام منهج البحث القانوني الاجتماعي. تم الحصول على مصادر البيانات مباشرة من المخبرين والأشخاص ذوي الخبرة. المواد المساندة التي تدعم شرح المواد الأولية الصادرة من المجال. وتشمل المواد الثانوية المصدر الوثائق الرسمية والكتب ونتائج البحوث في شكل تقارير، فضلا عن القوانين المتعلقة بالبحث.

تكشف نتائج هذا البحث أن دائرة القوى العاملة أولت اهتماماً خاصاً وقد قامت الدائرة بحل هذه المشكلة بناءً على إجراءات التشغيل الموحدة والقانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٤ بشأن تسوية العلاقات الصناعية وقد قامت دائرة القوى العاملة بمرافقة العمال لنقلهم إلى التقاضي و العوامل المسببة لتأخير الأجور ومكافآت نهاية الخدمة بسبب كوفيد-١٩، والتخفيضات الدورية في الأجور، وعدم بيع أصول الشركة بعد، وانتظار أمر صرف مكافآت نهاية الخدمة للعاملين في حالة تعرض الشركة للإفلاس كما هو موضح في القانون رقم ١٠٠. قانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ وقانون رقم ٦ لسنة ٢٠٢٣ ٣٧ لسنة ٢٠٠٤.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelangsungan aktivitas perekonomian sangat bergantung pada keterkaitan yang kuat antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan yang optimal dan serasi antara pengusaha dan pekerja/buruh sudah menjadi suatu keperluan. Kerjasama antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan suatu relasi hukum yang berakar pada perjanjian kerja, di mana setiap pihak memiliki hak dan tanggung jawab yang harus dipatuhi. Suatu keterkaitan antara seorang pekerja dan seorang pengusaha terbentuk setelah terjadi kesepakatan antara keduanya, di mana pekerja menyatakan persetujuannya untuk bekerja dengan menerima imbalan gaji/upah, sementara pengusaha menyatakan kesediaannya untuk mempekerjakan pekerja tersebut dengan membayar gaji/upah.¹

Pasal 1 angka 30 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menguraikan hak-hak pekerja/buruh yang diterima dan dijelaskan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja/buruh. Hak-hak ini ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan hukum, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh berdasarkan perjanjian dan/atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan. Imbalan yang diterima oleh pekerja muncul ketika terdapat hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, dan berakhir pada

¹ Resu Fitritama, “Keterlambatan gaji pemain sepakbola oleh klub kajian uu no 13 tahun 2002 dan Hukum Islam” (Undergraduate thesis , Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017).

saat hubungan kerja tersebut berakhir. Sumber daya manusia memegang peran kunci dalam meningkatkan pertumbuhan dan pembangunan di sektor industri, baik yang dimiliki oleh negara maupun swasta. Oleh karena itu, segala kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja atau buruh mencakup dimensi hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan.²

Di era modern saat ini, tentu saja setiap individu menginginkan pekerjaan dan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya. Pekerjaan menjadi suatu kebutuhan dalam kehidupan manusia, bersama dengan kebutuhan lain seperti kebutuhan ekonomi, psikologis, dan biologis.³ Harkat dan martabat manusia dihormati ketika mereka bekerja. Oleh karena itu, pada prinsipnya, setiap individu diharapkan untuk bekerja guna mendukung kehidupannya. Seperti yang dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, disebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) juga menyatakan bahwa setiap individu memiliki hak untuk bekerja dan menerima imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam konteks hubungan kerja.

Upah atau gaji, merupakan hak yang tidak bisa diabaikan bagi setiap individu yang berkontribusi dalam pemenuhan aspek ekonomi. Sebagai kewajiban, majikan atau pihak yang mempekerjakan diharapkan untuk memenuhi hak tersebut.

² Ana Annisa'atun, "Ketentuan Upah Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam," *Maliyah* 01, no. 13 (2011): 61.

³ Fitrah Hadi Hasibuan, "Perlindungan hukum terhadap karyawan atas keterlambatan pemberian upah oleh pt permata ayah bunda" (Undergraduate Thesis, Universitas Medan Area, 2023).

Dalam perjanjian pengupahan kedua belah pihak diperintahkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka.

Allah Swt berfirman dalam Q. S Al-Jasiyah (45):22

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi ttiap tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak dirugikan.

Ayat ini menyatakan bahwa langit dan bumi diciptakan oleh Allah Swt dengan penuh kebijaksanaan, dan tujuannya adalah agar hanya Allah Swt yang dihormati dan disembah, tanpa ada sekutu bagi-Nya. Setelah itu, Allah Swt memberikan ganjaran kepada mereka yang diwajibkan untuk beribadah kepada-Nya. Dia melimpahkan berbagai nikmat yang terlihat dan tidak terlihat. Pertanyaannya adalah, apakah mereka akan bersyukur kepada Allah Swt dan mematuhi perintah-Nya, ataukah mereka malah ingkar, sehingga berisiko mendapat ganjaran seperti orang-orang yang tidak beriman.

Pada Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dijelaskan dengan tegas bahwa pengusaha yang dengan sengaja atau karena kelalaiannya menyebabkan keterlambatan pembayaran upah, akan dikenai denda yang besarnya sebanding dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan mengatur besaran upah dan tenggat waktu pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.

Ketidaktepatan waktu dalam pembayaran upah menjadi isu serius karena upah memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan para pekerja/buruh.⁴

Upah yang merupakan faktor kunci dalam hubungan kerja, seringkali tidak dipenuhi secara memadai oleh pengusaha. Akibatnya, terdapat banyak penyimpangan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Para Pekerja kadang-kadang mengalami kerugian yang signifikan dan perlakuan yang tidak adil dari pemberi kerja, yang memperlakukan mereka dengan sewenang-wenang. Salah satunya adalah keterlambatan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian.⁵ Seperti peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja dari PT. N yang berlokasi di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.

Perusahaan ini merupakan sebuah usaha yang bergerak dalam bidang pembuatan sandal dan alas kaki, salah satu permasalahan yang ada di PT. N ini mengenai keterlambatan pembayaran upah bagi pekerja yang mana haknya untuk memperoleh pembayaran upah belum terbayar oleh perusahaan tersebut. Berdasarkan keterangan yang dipaparkana oleh bapak agus selaku ketua PUK SP KEP PT. N bahwa karyawan sejak bulan januari 2021 upah tidak diberikan oleh perusahaan. Sampai pada tanggal 8 Mei 2021 para Krayawan diliburkan oleh perusahaan sampai batas waktu yang tidak di tentukan. Hak dasar mereka untuk mendapatkan gaji sebagai karyawan belum dipenuhi dan diabaikan kurang lebih

⁴ Yohanes Andreyanto Prabowo, "Studi kasus terhadap keterlambatan pembayaran upah pekerja di kontraktor agawe studio giwangan yogyakarta" (Undergraduate Thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2015).

⁵ Putri Lubis, "Keterlambatan pembayaran upah menurut peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan" (Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru, 20121).

selama 5 bulan lamanya. Sehingga perusahaan mengalami kepailitan dan upah pekerja belum diberikan.⁶

Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, yang berperan sebagai perwakilan pemerintah daerah, memiliki tanggung jawab sebagai pelaksana tugas dan fungsi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal pembinaan ketenagakerjaan serta pengawasan norma kerja di wilayah setempat. Salah satu fungsinya adalah mengawasi pelaksanaan keterlambatan pembayaran upah. Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik memiliki peran yang sangat penting dan bertanggung jawab dalam melakukan pengawasan terhadap keterlambatan pembayaran upah di wilayah Kabupaten Gresik.⁷

Dengan wewenang yang luas dalam bidang ketenagakerjaan dalam konteks otonomi daerah, daerah dapat meningkatkan tingkat kualitas dan jumlah pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik. Khususnya dalam penanganan situasi keterlambatan pembayaran upah kepada karyawan, diharapkan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik dapat melaksanakan perannya sesuai dengan tujuan otonomi daerah. Tujuan tersebut adalah memberdayakan daerah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh dan memenuhi hak-hak pekerja/buruh secara khusus.⁸

⁶ Ahmad Agus, wawancara, (Gresik, 7 September 2023).

⁷ Tim Penulis, "Profil Dinas Tenaga Kerja", Kabupaten Gresik diakses pada tanggal 6 oktober 2023 <https://www.gresikkab.go.id/profil/dinas-tenaga-kerja>.

⁸ Arif Wicaksana and Tahar Rachman, "Peran Dinas Ketenagakerjaan dalam mewujudkan hak normatif buruh Di Kota Makassar," *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 3, no. 1 (2018): 10–27, <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor apa yang menyebabkan keterlambatan dalam pembayaran upah kepada pekerja/buruh. dan bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk penyelesaian masalah keterlambatan upah di PT N. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“PERAN DINAS TENAGA KERJA DALAM KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT. N PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik)”**

B. Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa isu yang menjadi fokus dalam penulisan skripsi ini. Permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Dinas Tenaga Kerja dalam keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di PT. N?
2. Bagaimana penyelesaian keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di PT. N?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Peran Dinas Tenaga Kerja dalam keterlambatan pembayaran upah pekerja/Buruh di PT. N
2. Untuk menjelaskan bagaimana penyelesaian keterlambatan pembayaran upah pekerja/Buruh di PT. N.

D. Manfaat Penelitian

Selain mencapai tujuan penelitian yang telah disebutkan, diharapkan penelitian ini akan memberikan nilai manfaat, baik dalam konteks teoritis maupun praktis, untuk memperluas pemahaman ilmu pengetahuan hukum di masyarakat. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi suatu karya tulis ilmiah yang dapat dijadikan sebagai objek telaah dan pembelajaran lebih lanjut dalam pengembangan ilmu hukum secara umum. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berharga terutama dalam konteks perjanjian kerja dan menjadi tambahan referensi yang berguna bagi masyarakat umum terkait masalah Keterlambatan Pembayaran Upah Terhadap Pekerja/Buruh di PT. N.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada berbagai pihak dan masyarakat terkait dengan isu yang sedang diteliti, terutama mengenai Keterlambatan Pembayaran Upah Terhadap Pekerja/Buruh di PT. N.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam Pembahasan Penelitian Berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan PT. N (Study Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik) ditulis dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan Pendahuluan merupakan bagian pertama dari skripsi yang didalamnya terdapat berbagai bagian seperti latar belakang dijelaskan alasan pemilihan judul penelitian berupa peran dinas tenaga kerja pada perusahaan yang mengalami keterlambatan pembayaran upah, kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat studi, dan sistematika fungsional.

BAB II. Kerangka Teori Bab ini membahas dan menjelaskan terkait teori-teori atau landasan hukum yang berkaitan dengan penelitian ini adapun teori-teori atau landasan hukum yang peneliti paparkan disini adalah peran, tenaga kerja, peran tenaga kerja, Upah menurut Hukum Positif, hak-hak dan kewajiban pekerja dan upah menurut hukum islam. Serta hal hal lain yang berkaitan denganteori-teori dalam menunjang penelitian ini, agar lebih mudah dalam menganalisis nanti.

BAB III. Metode Penelitian Menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian sebagai sarana untuk melakukan penelitian yang lebih berorientasi dan sistematis. Metode penelelitian secara lengkap dijelaskan dari segi jenis penelitian, metode penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, analisis pengolahan data dan keabsahan data.

BAB IV. Hasil Dan Pembahasan Menjelaskan hasil pembahasan hasil penelitian dijelaskan. Bab ini mencakup analisis data primer dan sekunder untuk menjawab permasalahan yang telah ditetapkan.

BAB V. Penutup Bab penutup adalah sebagai penutup dari rangkaian hasil penelitian. Didalamnya terdapat kesimpulan dari hasil penelitian dan sebagai jawaban dari rumusan masalah yang dikemukakan peneliti. Selain itu pada bab ini

juga berisi saran mengenai hasil penelitian agar dapat bermanfaat bagi masyarakat secara umum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dan digunakan sebagai pembanding untuk menghindari terjadinya plagiarisme. Adapun penelitian terdahulu.

1. Ideta Eka Saputra dan Bagus Sarnawa, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam penelitiannya pada tahun 2022 yang berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Terhadap hak-Hak Atas Upah Pekerja”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Hukum normatif-empiris. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan tugasnya dalam memberikan perlindungan terhadap hak upah pekerja melalui kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penegakan hukum.⁹

Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama sama membahas tentang peran dinas tenaga kerja untuk hak hak atas upah pekerja, sedangkan perbedaannya yaitu peneliti membahas tentang Peran Dinas Tenaga Kerja dalam melindungi hak hak atas upah pekerja sedangkan penulis membahas tentang peran dinas tenaga kerja terhadap penyelesaian adanya keterlambatan upah di PT. N yang bertempat di Kabupaten Gresik.

2. Cynthia Dewi Kartika, Iniversitas Islam Riau Pekanbaru pada penelitiannya pada tahun 2019 yang berjudul “Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut

⁹ Ideta Eka Saputra dan Bagus Sarnawa, “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja,” *Media Of Law And Sharia*, no. 4(2022) <https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330>.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan”. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Sosiologis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pembayaran upah di PT Inti Indosawit mengalami keterlambatan pembayaran upah lebih tepatnya tidak ada kepastian untuk pembayaran upah dan faktor penghambatan dalam pelaksanaan pembayaran upah ini karena sistem pembayaran pada PT Inti Indosawit ini menggunakan sistem target sehingga dalam pembayaran upah tidak ditetapkan tanggal pastinya.¹⁰

Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama menjelaskan adanya masalah keterlambatan pembayaran upah. Yang membedakan yaitu peneliti menjelaskan tentang pelaksanaan pembayaran upah di PT Inti Indosawit subur menurut UU no 13 tahun 2003 dan faktor penghambat adanya keterlambatan pembayaran upah sedangkan penulis membahas tentang peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik terhadap penyelesaian masalah keterlambatan pembayaran upah di PT New Era Rubberindo dan faktor terjadinya keterlambatan pembayaran upah di PT. N yang bertempat di Kabupaten Gresik.

3. I Dewa Ayu Miirah dan I Wayan Suardana, Universitas Udayana pada penelitiannya tahun 2019 yang berjudul “Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur”.

Penelitian ini menggunakan metode Yuridis Normatif. Hasil dari penelitian ini

¹⁰ Cynthia Dewi Kartika, “Pelaksanaan pembayaran upah menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pt indosawit subur kecamatan ukui kabupaten pelalawan”, (Undergraduate thesis, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2019) <https://repository.uir.ac.id/1653/1/bab1.pdf>.

adalah Dampak hukum yang dihadapi oleh pelaku usaha akibat keterlambatan pembayaran upah lembur adalah kemungkinan dikenakan sanksi berupa denda yang disesuaikan dengan persentase upah pekerja/buruh. Sebagai alternatif, pekerja/buruh dapat mengambil langkah hukum dengan cara melakukan perundingan bipartit, konsiliasi, dan arbitrase guna mencapai kesepakatan terkait pembayaran upah lembur yang belum diselesaikan.¹¹

Persamaan Penelitian ini dengan penulis adalah sama menjelaskan mengenai keterlambatan pembayaran upah sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu peneliti menjelaskan tentang tanggung jawab pelaku usaha terhadap terjadinya keterlambatan upah sedangkan penulis membahas tentang Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam penyelesaian terjadinya keterlambatan pembayaran upah di perusahaan alas kaki PT. N yang bertempat di Kabupaten Gresik.

4. Putu Gde Aditya Wangsa, Dr. I Made Udiana dan I Ketut Markeling, Universitas Udayana penelitian pada tahun 2018 yang berjudul “Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Oleh PT. Boma Bisma Indra (PERSERO) Surabaya Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Penelitian ini menggunakan metode Yuridis Empiris. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa faktor yang berkontribusi pada keterlambatan pembayaran upah di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya adalah faktor ekonomis. Hal ini terkait dengan fakta bahwa arus kas keuangan perusahaan tidak mencapai target keuangan yang telah

¹¹ I Dewa Ayu Mirah dan I Wayan Suardana, “Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, no. 2 (2019). <https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i03.p13>.

ditetapkan sebelumnya. Konsekuensi hukum yang mungkin dihadapi oleh perusahaan ini mencakup Sanksi Administratif.¹²

Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama sama membahas tentang keterlambatan pembayaran upah di perusahaan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah peneliti membahas faktor dan sanksi yang diperoleh perusahaan jika perusahaan mengalami keterlambatan pembayaran upah ke pekerja. Sedangkan penulis membahas tentang peran dinas tenaga kerja kabupaten gresik untuk menyelesaikan keterlambatan pembayaran upah di Perusahaan alas kaki PT. N.

5. Vusca Natasa Amelia, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung penelitian pada tahun 2023 yang berjudul “Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja (Study di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)”. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif. Hasil dari penelitian ini mencakup peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam penanganan kecelakaan kerja yang dapat dibagi menjadi tiga aspek, yakni struktur kelembagaan melalui pembentukan panitia pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta penerapan sistem manajemen K3, aspek peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan aspek sumber daya manusia. Dalam konteks tinjauan Fiqh Siyasah terhadap peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam menangani kecelakaan kerja, dapat dikaitkan dengan prinsip Siyasah

¹² Putu Gde Aditya Wangsa, dkk, “Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Oleh PT. Boma Bisma Indra (PERSERO) Surabaya Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, no. 1 2018 <https://doi.org/10.24843/KM.2018.v07.i01.p09>.

Tanfidziyah. Prinsip ini dianggap sebagai bagian integral dari sistem pemerintahan Islam karena menyangkut implementasi peraturan perundang-undangan negara.¹³

Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama sama membahas peran dinas tenaga kerja. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah peneliti membahas tentang bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung untuk Kecelakaan kerja dan ditinjau dari fiqh siyasah, sedangkan penulis membahas tentang bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja untuk mengatasi Masalah Keterlambatan Pembayaran Upah di PT. N dan apa saja faktor yang menjadikan adanya masalah keterlambatan pembayaran upah di perusahaan tersebut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Ideta Eka Saputra dan Bagus Sarnawa, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam penelitiannya pada tahun 2022	Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Terhadap hak-Hak Atas Upah Pekerja	Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama sama membahas tentang peran dinas tenaga kerja untuk hak hak atas upah pekerja,	perbedaannya peneliti membahas tentang Peran Dinas Tenaga Kerja dalam melindungi hak hak atas upah pekerja sedangkan penulis membahas tentang peran dinas tenaga kerja terhadap penyelesaian adanya keterlambatan upah di PT. N

¹³ Visca Natasa Amelia, "Tinjauan fiqh siyasah terhadap peran dinas tenaga kerja provinsi lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja (Study di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung), (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2023), <http://repository.radenintan.ac.id/29653/1/SKRIPSI%20PERPUSTAKAAN.pdf>.

2.	Cynthia Dewi Kartika, Universitas Islam Riau Pekanbaru pada penelitiannya tahun 2019	Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Inti Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan	Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama membahas adanya masalah keterlambatan pembayaran upah	peneliti membahas tentang pelaksanaan pembayaran upah di PT Inti Indosawit subur menurut UU no 13 tahun 2003 dan faktor penghambat adanya keterlambatan pembayaran upah sedangkan penulis membahas tentang peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik terhadap penyelesaian masalah keterlambatan pembayaran upah di PT. N dan faktor penghambat adanya keterlambatan pembayaran upah
3.	I Dewa Ayu Mirah dan I Wayan Suardana, Universitas Udayana pada penelitiannya tahun 2019	Tanggung Jawab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur	Persamaan Penelitian ini dengan penulis adalah sama membahas tentang keterlambatan pembayaran upah	perbedaan dari penelitian ini yaitu peneliti membahas tentang tanggung jawab pelaku usaha terhadap terjadinya keterlambatan upah sedangkan penulis membahas tentang Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam penyelesaian terjadinya keterlambatan pembayaran upah di PT. N.
4.	Putu Gde Aditya Wangsa, Dr. I Made Udiana dan I Ketut Markeling, Universitas	Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Oleh PT. Boma Bisma Indra	Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama membahas	perbedaan dari penelitian ini adalah peneliti membahas faktor dan sanksi yang diperoleh perusahaan jika perusahaan

	Udayana penelitian pada tahun 2018	(PERSERO) Surabaya Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerja an	keterlambatan pembayaran upah	mengalami keterlambatan pembayaran upah ke pekerja. Sedangkan penulis membahas tentang peran dinas tenaga kerja kabupaten gresik untuk menyelesaikan keterlambatan pembayaran upah di PT. N yang bertempat di Kabupaten Gresik.
5.	Vusca Natasa Amelia, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung penelitian pada tahun 2023	Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi lampung Dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja (Study di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung	sama sama membahas tentang peran dinas tenaga kerja	peneliti membahas tentang bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung untuk Kecelakaan kerja dan ditinjau dari fiqh siyasah, sedangkan penulis membahas tentang bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja untuk mengatasi Masalah Keterlambatan pembayaran upah dan faktor yang menjadikan adanya masalah keterlambatan pembayaran upah di perusahaan tersebut berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003.

B. Landasan Teori

1. Tenaga Kerja

Menurut ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Bab I pasal 1 ayat 2, didefinisikan bahwa tenaga kerja adalah individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat. Secara umum, populasi suatu negara dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yakni tenaga kerja dan non-tenaga kerja. Dalam praktiknya, batas umur menjadi faktor penentu dalam membedakan definisi antara tenaga kerja dan non-tenaga kerja. Seseorang dianggap sebagai tenaga kerja apabila mereka telah mencapai usia kerja. Di Indonesia, batasan usia kerja umumnya berada dalam rentang usia 15 hingga 64 tahun.¹⁴

Dalam setiap negara, selain faktor alam dan faktor modal, tenaga kerja menjadi faktor produksi yang sangat krusial. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa, walaupun suatu negara memiliki sumber daya alam dan modal yang melimpah, keberadaan tenaga kerja tetap diperlukan sebagai salah satu komponen utama dalam proses produksi. Peran tenaga kerja, modal, dan sumber daya alam bukan hanya terbatas pada peningkatan jumlah

¹⁴ Jepi Adianto and Muhammad Fedryansyah, "Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community". *Jurnal Pekerjaan Sosial*, no. 2 (2018): 77–86. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18261>.

produksi, melainkan juga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan pendapatan nasional.

Berdasarkan status pekerjaannya, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori.:

- a. Pekerja lepas, yang sering disebut sebagai freelance, adalah individu yang bekerja secara independen dan tidak memiliki keterikatan dengan suatu perusahaan;
- b. Pekerja kontrak, merujuk pada individu yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan untuk periode waktu tertentu sesuai dengan perjanjian tertulis yang telah disepakati; dan
- c. Pekerja tetap adalah individu yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan tanpa batasan waktu yang ditentukan.

2. Upah Menurut UU No. 13 Tahun 2003

a. Pengertian Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang. Besarnya upah tersebut ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.¹⁵ Upah dibayarkan sebagai macam kompensasi yang adil atas layanan yang diberikan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

¹⁵ Darwan Prinst, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", (Bandung: PT. Cotra Aditya Bakti, 1994), hlm. 24-25.

Muchdarsyah sinungan berrpendapat bahwa upah kerja adalah representasi dari pendapatan nasional dalam bentuk pembayaran tunai yang dilakukan kepada karyawan secara proporsional dengan waktu dan usaha yang dilakukan untuk menciptakan suatu kebaikan.¹⁶

Definisi upah menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30 yaitu Upah adalah 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 perkerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telh atau akan dilakukan.¹⁷

Pengertian lain juga dapat dilihat pada pernyataan dewan pengupahan nasional yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dan pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹⁸

Definisi-definisi diatas pada dasarnya memiliki makna yang sama, yaitu timbal balik dari pengusaha kepada karyawan. Sehingga dari pengertian

¹⁶ Muchdarsyah Sinungan, "Produktivitas apa dan bagaimana", (Jakarta: *Bumi Aksara*, 2000),90.

¹⁷ Pasal 1 ayat 30 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

¹⁸ Ahmad Ruky, "*Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*", (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), h.7.

tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan oleh pengusaha kepada para pekerja atas suatu pekerjaan maupun jasa yang telah disepakati bersama menurut suatu persetujuan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja. Dengan melihat berbagai kepentingan yang berbeda tersebut, pemahaman sistem pengupahan serta pengaturannya sangat diperlukan untuk memperoleh kesatuan pengertian dan penafsiran terutama antara pekerja/buruh dan pengusaha.

b. Prinsip-Prinsip Pemberian Upah

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, upah menjadi salah satu isu penting dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip pemberian upah yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pemberi kerja. Adapun prinsip-prinsip yang harus dipatuhi dalam pemberian upah antara lain:

- 1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- 2) Upah minimum harus ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup yang layak;
- 3) Upah harus dibayarkan tepat waktu;
- 4) Upah tidak boleh dikurangi kecuali atas dasar peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja.

Di dalam hubungan kerja kewajiban yang utama dan terpenting bagi seorang pengusaha sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja adalah membayar upah tepat pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan pada pasal 1602 KUHPerdara yang berbunyi “Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan”.¹⁹

Dari ketentuan tersebut, maka jelas bahwa perusahaan wajib membayar upah atau gaji karyawannya terlepas statusnya itu permanen atau kontrak harus tepat pada waktunya. Apabila terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah atau gaji pekerja maka peraturan pemerintah tentang pengupahan No. 36 tahun 2021 telah mengatur ancaman bagi pengusaha. Adapun ancaman bagi pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah menurut PP No. 36 tahun 2021 pasal 61 ayat 1 yang berbunyi: “pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan:

- a) Mulai dari hari ke empat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan.
- b) Sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu)

¹⁹ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006)54.

bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan, dan

- c) Sesudah sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah”.²⁰

c. Jenis-jenis Upah

G. Kartasapoetra dalam bukunya menyebutkan bahwa jenis jenis upah meliputi:²¹

1) Upah nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah yang dibayarkan kepada pekerja yang berbak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuanketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang.

2) Upah nyata (real wages)

Upah nyata adalah upah yang benar benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut bergantung dari besar atau kecilnya jumlah yang diterima dan besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Adakalanya upah itu diterima dalam

²⁰ Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

²¹ G. Kartasapoetra, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, (Jakarta: Sinar Grafiika, 1998),100.

wujud uang atau fasilitas, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang tersebut.

3) Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga bagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya pendidikan bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, juran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

4) Upah minimum

Pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan ketenagakerjaan. Seseorang pekerja adalah manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan sewajarnya pekerja mendapatkan penghargaan dan perlindungan yang layak.

5) Upah wajar

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka.

3. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja

Dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan

membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Hak-hak dan kewajiban yang dimiliki pekerja yang telah dilindungi oleh undang-undang, khususnya terdapat pada undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagaimana berikut ini:

Hak setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh atau meningkatkan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat dan kemampuan masing masing dengan cara pekerja berhak mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya, jika tenaga kerja telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan dan pekerja bisa memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang diinginkannya. Penting juga bahwa pekerja berhak mendapatkan waktu untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Setiap pekerja juga berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja dan pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Selain itu setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja
2. Moral dan kesusilaan

3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama.²²

Selain hak-hak pekerja, juga adanya kewajiban pekerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yaitu pekerja berkewajiban penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Jika Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh telah membuat perjanjian kerja bersama maka pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja/buruh. Jika pekerja ingin melakukan mogok kerja, pekerja/buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.²³

4. Upah Menurut Hukum Islam

a. Pengertian Upah/Ijarah

Menurut etimologi, Ijarah istilah Islam untuk upah (menjual manfaat). Pengertian menurut terminologi syara adalah serupa. Al ijarah adalah kata Arab untuk upah. Karena kata "*al-ijarah*" berasal dari kata "*al-ajru*," yang berarti "upah," "pengganti," atau "imbalan", lafadz ijarah memiliki definisi luas yang mencakup upah untuk menggunakan suatu objek, imbalan untuk suatu

²² Nurhotia Harahap, "Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurnal Al-Maqasid*, no. 1 (2020): 22-24
<http://jurnal.iainpadangsidempuan.ac.id/index.php/almaqasid/article/view/2505/pdf>.

²³ Abdul Rokhim, "Aspek Hukum Hak dan kewajiban Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003" *Jurnal Ilmiah*, no. 3 (2018): 112
<http://journal.upmi.ac.id/index.php/FU/article/view/247/214>.

kegiatan, dan upah untuk melakukan suatu kegiatan. Dalam istilah fiqh, al-ijarah (*rent rental*) berarti transaksi kepemilikan manfaat barang/harta dengan imbalan tertentu. Ada juga istilah *al ijarah fi al dzimmah (reward fair wage)* yaitu upah dalam tanggungan. Maksudnya adalah upah yang diberikan sebagai imbalan jasa pekerjaan tertentu.²⁴

Oleh karena itu, upah dalam Islam dapat dimaknai sebagai ganjaran atas aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang. Syarat-syarat dan elemen-elemen seperti pemegang akad, pemberian imbalan, keberadaan manfaat, dan adanya persetujuan secara tegas menjadi unsur-unsur yang perlu dipenuhi. Pentingnya gagasan konsistensi dalam pembayaran gaji kepada pekerja ditekankan oleh umat Islam. Penting untuk dicatat bahwa menerapkan prinsip kesesuaian dalam pembayaran mencerminkan bahwa perusahaan dioperasikan oleh individu yang mendasarkan upah karyawan pada konsep keadilan.²⁵

Para ulama menyampaikan definisi ijarah sebagai berikut :

a. Menurut Fuqaha Hanafiyah.

“akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan”.

b. Menurut Ulama Malikiyah

“Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan”.

²⁴ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, Fiqh Muamalat (Jakarta: *Kencana Prenada Media Group*, 2010),277.

²⁵ M. Abdu Manna, “Teori Muamalah” (Bandung: Pustaka Setia, 2004),45.

c. Menurut Fuqaha Syafi'iyah dan Hambaliah

“Ijarah adalah transaksi terhadap manfaat yang dikehendaki secara jelas harta yang bersifat mubah dan dapat dipertukarkan dengan imbalan tertentu”.

d. Menurut Hasbi Ash-Shiddieqy dan Musthafa Ahmad al-Zarqa'

“akad yang diobyekan, ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, artinya: memilikkan manfaat dengan iwadh, sama dengan menjual manfaat.”²⁶

e. Menurut H. Moh. Anwar seperti yang dikutip Sudarsono menerangkan bahwa ijarah adalah perakadan (perikatan) pemberian kemanfaatan (jasa) kepada orang lain dengan syarat memakai iwadh (pengganti/balas jasa) dengan berupa uang atau barang yang ditentukan.²⁷

Walaupun para ulama menggunakan istilah yang beragam untuk menjelaskan konsep ijarah seperti yang disebutkan di atas, pada dasarnya mereka memiliki makna serupa. Artinya, ijarah menekankan pada pemanfaatan suatu barang, jasa, atau hasil kerja, dan bukan pada kepemilikan atas benda tersebut. Kesimpulannya adalah bahwa upah (Ijarah) merupakan suatu perjanjian atau kesepakatan antara dua pihak untuk memperoleh manfaat dari

²⁶ Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, Pengantar Fiqh Muamalah, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2001),94.

²⁷ Hendi Suhendi, Fiqh Muamalah, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014),114.

suatu barang atau jasa, dengan memberikan imbalan atau upah sebagai ganti atas pemanfaatan barang atau jasa tersebut.

b. Rukun dan Syarat Upah dalam Islam

Syarat dan rukun merupakan elemen-elemen yang harus ada dalam suatu perjanjian. Kegagalan memenuhi salah satu syarat atau rukun dapat menyebabkan pembatalan perjanjian tersebut. Dalam konteks perjanjian ijarah, menurut pandangan ulama Hanafiyyah, rukun ijarah hanya terdiri dari ijab (penawaran) dan qabul (penerimaan). Sementara menurut pandangan jumhur ulama, rukun ijarah melibatkan lima unsur, yaitu:

- a) Adanya dua orang yang berakad (*aqidain*)
- b) Mu'ajir adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan. Mustajir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu.
- c) Sighat (*ijab qabul*)
- d) Upah (*Ujrah*)
- e) Ma'qud alaihi (barang yang menjadi obyek) harus bernilai manfaat.²⁸

Sedangkan syarat-syarat upah yang harus dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja, antara lain yaitu:

- a) Upah hendaknya jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan.
- b) Upah harus dibayarkan segera ungkin atas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.

²⁸ Ridwan, "Fiqh Perburuan", (Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007),52.

- c) Upah tersebut busa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya.

c. Landasan Hukum Upah

Para ulama fiqh menyatakan bahwa yang menjadikan dasar diperbolehkannya upah adalah sebagai berikut:

- a) Al-Quran

Qs. Ali-Imron ayat 57 :

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

“Dan adapun orang yang beriman dan melakukan kebajikan, maka dia akan diberi pahala kepada mereka dengan sempurna. Dan Allah tidak menyukai orang zalim”. (QS.3 [Ali-Imron]: 57)

Ayat ini menjelaskan bahwa bagi individu yang beriman dan melakukan perbuatan baik, Allah akan memberikan pahala kepada mereka. Allah tidak menyukai perilaku zalim. Pembayaran upah atau gaji harus dilakukan sesuai dengan tuntunan Allah SWT dalam Al-Qur'an, khususnya dalam ayat Ali Imran (3):57, yang menegaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan harus dihargai dengan memberikan upah atau gaji. Tidak memberikan upah kepada pekerja dianggap sebagai tindakan zalim yang tidak disukai oleh Allah SWT.²⁹

²⁹ Ramadhan, “Tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap keterlambatan pembayaran upah pada buruh penanam jagung (Studi Kasus Bongka Makmur Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una)” (Undegreduate Thesis, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, 2022), <http://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/2440/1/SKRIPSI%20RAMADHAN%20183070028.pdf>.

b) Hadist

Hak untuk menerima upah muncul ketika terdapat hubungan kerja dan berakhir saat hubungan kerja tersebut terputus. Dalam perspektif hukum Islam, pekerja memiliki hak untuk segera menerima upahnya. Sesuai dengan hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Abu Hurairah, hadits tersebut memberikan petunjuk bahwa pembayaran upah pekerja sebaiknya dilakukan tanpa menunda, seperti yang tercantum berikut ini:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah Abu Hurairoh)

Berdasarkan Hadis yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa hadis tersebut menyatakan kewajiban untuk segera memberikan upah kepada pekerja setelah mereka menyelesaikan pekerjaan, bahkan jika mereka tidak meminta, tidak mengeluarkan keringat, atau sudah tidak berkeringat lagi..

Hadis agung ini mendorong kita untuk segera memenuhi kewajiban memberikan hak-hak pekerja setelah mereka menyelesaikan tugas mereka. Menunda pembayaran gaji bagi karyawan oleh pemberi kerja yang mampu dianggap sebagai ketidakadilan. Nabi Muhammad SAW juga bersabda:

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظَلَمٌ

“Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) adalah kezaliman ”
(HR. Al-Bukhari & Muslim).

Menurut penulis buku "Faidhul Qadir", "dilarang menunda pembayaran upah meskipun ia mampu membayarnya tepat waktu." Memberi upah sebelum keringat pekerja kering adalah istilah yang berarti ia diperintahkan untuk menawarkan upah setelah tugas selesai ketika pekerja meminta, terlepas dari apakah keringatnya telah kering atau tidak.” Akibatnya, perusahaan harus membayar hak karyawan (upah/gaji) sesegera mungkin agar tidak menindas mereka.³⁰

³⁰ Raehanul Bahraen, “Tidak Membayar Upah Buruh Pekerja Akan Menjadi Musuh Allah di Hari Kiamat”, muslim.or.id, 3 mei 2017 diakses 21 september 2023. <https://muslim.or.id/29900-tidak-membayar-upah-buruh-pekerja-akan-menjadi-musuh-allah-hari-kiamat.html>.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah dengan mengumpulkan, menemukan, dan mengolah data yang dikembangkan untuk menguji kebenaran suatu studi. Penelitian ini menerapkan metode penelitian sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris melibatkan pengumpulan informasi melalui eksperimen, observasi, dan/atau penilaian. Penelitian yuridis empiris ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami sejauh mana penerapan hukum dalam masyarakat.³¹ Selain itu penelitian hukum empiris juga bertujuan untuk menunjang pengembangan ilmu hukum. Kajian sederhana terhadap sistem normatif saja tidak cukup. Karena hukum pada dasarnya diciptakan dan dilaksanakan oleh manusia yang ada dalam masyarakat. Dengan kata lain, keberadaan hukum tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial masyarakat dan perilaku manusia yang terkait dengan lembaga-lembaga hukum tersebut.

Dalam pengertian lain penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum di dalam masyarakat.³² Penelitian hukum empiris dipilih untuk mengetahui bentuk

³¹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2008),123.

³² Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan penulisan Skripsi, tesis, Serta Disertasi*, (Alfabeta: Bandung, 2017),70.

peran dinas tenaga kerja terhadap adanya keterlambatan pembayaran gaji di PT. N Sebab penelitian hukum empiris fokus mempelajari fenomena-fenomena yang ada dalam masyarakat, mencari faktor dan struktur dengan bantuan sosiologi untuk menemukan makna dan kondisi sebenarnya dari bidang tersebut. Penulis terjun ke tempat obyek penelitian yang berada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menurut Bahder John Nasution adalah bagaimana seseorang mempersepsikan dan mendekati suatu permasalahan berdasarkan bidang ilmunya. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologi karena permasalahan yang muncul dalam bidang hukum merupakan permasalahan sosial sehingga memerlukan pendekatan sosiologi untuk menganalisis permasalahan hukum.³³ Pendekatan penelitian, menurut Bahder John Nasution, adalah cara seseorang melihat dan mendekati suatu masalah sesuai dengan bidang ilmunya.³⁴ Dalam penelitian Yuridis Sosiologis ini penulis akan mengkaji peran dinas tenaga kerja terhadap keterlambatan pembayaran gaji.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi yang digunakan untuk penelitian. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Sumber Daya Manusia Kabupaten Gresik.

³³ Bahder Juohan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, 130.

³⁴ Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013). 39.

D. Sumber Data

Sumber data mengacu pada segala sesuatu yang dapat memberikan informasi tentang data. Dalam penelitian empiris, data dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data yang diperoleh secara langsung dan data yang di ambil dari sumber pustaka..³⁵

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan atau dikumpulkan secara langsung dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sumber data primer diperoleh dari wawancara tatap muka dengan Serikat Pekerja Minyak, Gas Bumi, dan Kimia Pertambangan (Ketua PUK SP KEP PT. N perusahaan yang bertempat diKabupaten Gresik serta wawancara secara langsung dengan ketua Bidang Hubungan Industrial dan jaminan sosial dan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari bacaan atau sumber tertulis lainnya. Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti berupa buku, undang-undang atau esai terkait gaji, dan dokumen SOP Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik terkait permasalahan tersebut. Peneliti menggunakan data sekunder untuk memperkuat dan melengkapi informasi dalam penelitian ini. Karena penelitian ini menggunakan penelitian hukum, maka menggunakan sumber hukum sebagai berikut:

³⁵ Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (jakarta: UI Press, 1986),51.

- a) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- b) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
- c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- d) Undang-Undang N0. 37 Tahun 2004 Tentang Ksspailitan dan penundaan kewajiban Pembayaran Hutang.
- e) Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan
- f) Peraturan bupati gresik nomor 72 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi,tugas, fungsi dan tata kerja dinas tenaga kerja kabupaten gresik.
- g) KUHPerdata

E. Metode pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang akurat dan rinci dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik yang tepat dalam mengelola data yang diperoleh. Pengumpulan data adalah metode standar dan terstruktur untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah proses pengumpulan informasi untuk keperluan penelitian melalui tanya jawab langsung antara penanya dan responden. Wawancara adalah salah satu alat yang paling sering digunakan dalam penelitian hukum empiris. Wawancara ini dilakukan untuk melakukan tanya jawab langsung antara peneliti dengan responden atau

informan atau pemberi informasi untuk mengumpulkan informasi.³⁶ Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan serikat pekerja Kimia Energi pertambangan Minyak, Gas Bumi dan umum (Ketua PUK SP KEP PT. N) dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data baik berupa sumber data tertulis maupun visual. Sumber tertulis maupun visual yang berkaitan dengan masalah penelitian antara lain dokumen resmi, buku, majalah, arsip, dokumen pribadi, dan foto-foto yang berkaitan dengan masalah penelitian.

F. Metode pengolahan data

a. Pemeriksaan data (Editing)

Editing merupakan kegiatan yang dilakukan setelah pengumpulan data di lapangan. Hal pertama yang dilakukan adalah mengecek data yang tercatat di lokasi kejadian. Proses ini sangat penting karena data yang dikumpulkan terkadang tidak sesuai dengan harapan peneliti, ada data yang hilang atau bahkan terlupakan. Oleh karena itu, agar penelitian ini selesai, proses editing ini sangat penting untuk mengurangi data yang tidak sesuai dengan topik.³⁷

³⁶ Abdul Kadir Muhammad, Hukum Penelitian Hukum, (Citra Aditya bakti: bandung, 2004), h.86.

³⁷ Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek (Jakarta: Rineka Cipta, 182.

b. Klasifikasi

Untuk membuat penelitian ini lebih sistematis, maka hasil wawancara dengan narasumber akan dikelompokkan dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian ini.

c. Verifikasi

Verifikasi adalah upaya memeriksa kembali data yang telah dikumpulkan untuk mencapai keabsahan data dan memastikan bahwa data yang dimasukkan sesuai dengan yang diharapkan peneliti.³⁸

d. Analisis

Analisis adalah proses menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dianalisis sehingga memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan.

e. Kesimpulan

Hasil dari proses penelitian disebut kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti menarik kesimpulan dari semua data yang telah mereka kumpulkan dari aktivitas penelitian yang sudah di analisis.³⁹

³⁸ Eko Murdiyanto, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: UPN “ Veteran” Yogyakarta Press, 2020),48.

³⁹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Prakrek*, (Sinar Grafika: Jakarta, 2008),72.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik berdasarkan peraturan bupati gresik nomor 72 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja dinas tenaga kerja kabupaten gresik.

Dinas Tenaga Kerja adalah instansi yang melaksanakan pekerjaan pemerintahan daerah dan menunjang tugas-tugas di bidang ketenagakerjaan, di bawah arahan seorang kepala departemen yang bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah. Susunan organisasi Departemen Tenaga Kerja meliputi:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas mengarahkan, merumuskan, menyelenggarakan, merumuskan, mengkoordinasikan dan bertanggung jawab melaksanakan kebijakan kerja pemerintah daerah menurut asas otonomi dan mendukung kerja Pemerintah di bidang ketenagakerjaan yang dinamis. Dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di beberapa bidang Pelayanan Sumber Daya Manusia, di beberapa bidang masing-masing menjadi tanggung jawab kepala dinas melalui sekretaris.⁴⁰

⁴⁰ Pasal 4 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

2. Sekretaris

Sekretaris bertanggung jawab mengelola persuratan, pencatatan, pengelolaan personalia, keuangan, peralatan dan pembersihan kantor serta mengkoordinasikan penyusunan rencana program, penilaian dan laporan. Sekretaris berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala departemen. Sekretaris dalam struktur organisasi meliputi :

- a. Subbagian umum dan personalia
- b. Subbagian Keuangan
- c. Kelompok jabatan fungsional.⁴¹

3. Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas, terdiri atas jabatan fungsional

Bertugas untuk memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan dinas di bidang pelatihan kerja dan peningkatan produktivitas. Pada bidang ini dipimpin oleh seorang kepala bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas melalui sekretaris.⁴²

4. Bidang Informasi dan Data Ketenagakerjaan, terdiri atas jabatan fungsional

Bertanggung jawab memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang

⁴¹ Pasal 6 dan Pasal 8 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

⁴² Pasal 10 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

informasi dan data ketenagakerjaan. bidang ini dipimpin oleh seorang kepala bidang dan melapor kepada kepala dinas.⁴³

5. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, terdiri atas jabatan fungsional

Bertanggung jawab memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. bidang ini dikelola oleh kepala bidang dan melapor kepada kepala dinas.⁴⁴

6. Bidang hubungan industrial dan jaminan sosial, terdiri atas kelompok jabatan fungsional

Bidang hubungan industrial dan jaminan sosial bertanggung jawab menangani permasalahan ketenagakerjaan, termasuk pengembangan kelembagaan dan hubungan perburuhan, pengupahan, kondisi kerja, jaminan sosial, kesejahteraan pekerja dan perselisihan perburuhan. bidang ini dipimpin oleh seorang kepala bidang dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. Untuk menjalankan tugasnya, dilaksanakan fungsi di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial.

Dalam menjalankan fungsinya, sektor hubungan industrial dan jaminan sosial menyelenggarakan beberapa fungsi, menjamin koordinasi dalam penyusunan dokumen kebijakan dan perencanaan

⁴³ Pasal 12 Peraturan Bupati Nomor 72 tahun 2021.

⁴⁴ Pasal 14 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

program di bidang sistem ketenagakerjaan yang bersangkutan. Selain itu, memastikan implementasi program dan kebijakan terkait terkoordinasi dan sinkron. Selain itu, juga mengkoordinasikan penyusunan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan program, serta pemberian pelayanan administratif di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial.

Bidang ini juga aktif dalam melaksanakan dan memantau kegiatan, termasuk pengembangan dan dukungan program. Fungsinya juga mencakup pemantauan, evaluasi dan pelaporan kebijakan dan program teknis. Selain itu, bidang ini juga melaksanakan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan bidang fungsionalnya. Oleh karena itu, bidang ini berperan penting dalam menjamin efektivitas dan keberlanjutan kebijakan dan program di bidang hubungan kerja dan jaminan sosial.⁴⁵

7. UPT

Pada Dinas dapat dibentuk UPT untuk menjalankan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang yang ketentuannya diatur dalam peraturan bupati tersendiri.⁴⁶

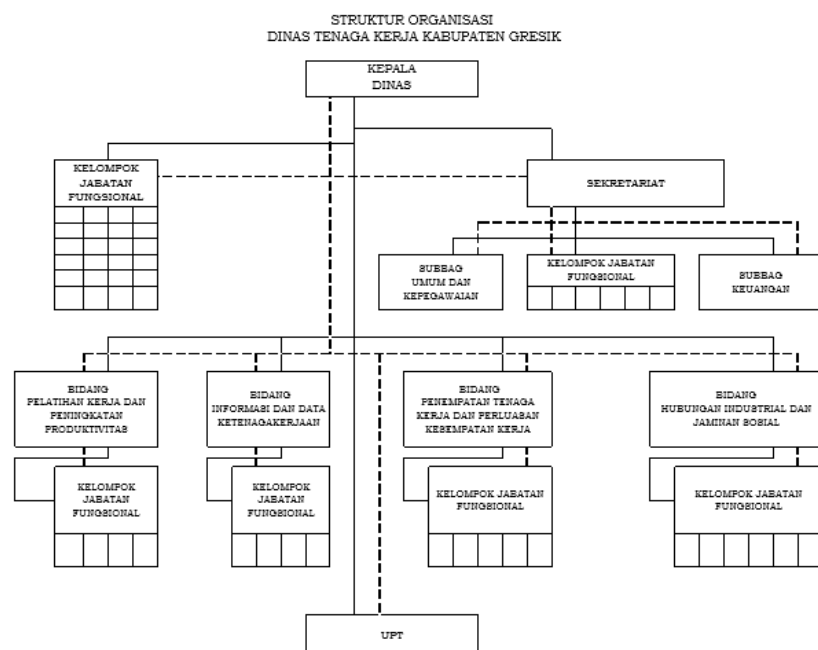
⁴⁵ Pasal 16 dan pasal 17 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

⁴⁶ Pasal 24 Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2021.

8. Kelompok Kerja fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas menjalankan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁴⁷

9. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja kabupaten Gresik



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

B. Peran Dinas Tenaga kerja Kabupaten Gresik Dalam Keterlambatan Upah Di Perusahaan Alas Kaki PT. N

Dalam proses bisnis perusahaan terkadang muncul konflik yang dapat mengganggu hubungan profesional antara perusahaan dan karyawan. Ada banyak contoh konflik yang umum terjadi, termasuk perusahaan yang

⁴⁷ Pasal 18 Peraturan Bupati Nomor 72 tahun 2021.

lamban dalam membayar gaji karyawannya. Pegawai menganggap gaji sebagai sumber pendapatan yang penting untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga.⁴⁸ Hubungan antara pekerja dengan pengusaha dan serikat pekerja tidak lepas dari konflik hubungan industrial karena beberapa hal dapat mengganggu keharmonisan antara perusahaan dengan pekerja, antara lain disebabkan karena adanya perasaan dirugikan oleh salah satu pihak, seperti tidak dihormatinya hak-hak pekerja. Dengan munculnya hubungan industrial ini perlu adanya Peran Dinas Tenaga Kerja untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Seperti pada kasus yang terjadi pada perusahaan alas kaki PT. N di Gresik, terdapat perselisihan Hubungan Industrial terkait dengan upah. yaitu belum terpenuhinya upah dan hak-hak para karyawan oleh pengusaha. Dengan permasalahan tersebut para karyawan melaporkan ke dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan terdapat Peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk menyelesaikan Permasalahan tersebut, antara lain:

1. Menerima surat pengaduan pelapor dan persyaratannya

Sebelum Dinas Tenaga Kerja menerima surat pengaduan pelapor di tekankan bahwasanya pelapor dan perusahaan sudah melakukan penyelesaian masalah melalui non litigasi yaitu secara bipartit. Sehingga laporan hasil bipartit digunakan untuk melapor kepada Dinas

⁴⁸ Muhammad rofiki, "Analisis penetapan besaran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi islam" (Undergraduate Thesis, Universitas islam negeri raden intan lampung, 2020) <http://repository.radenintan.ac.id/17903/2/SKRIPSI%20MUHAMAD%20ROFIKI%20%281651010147%29.pdf>.

Tenaga Kerja dan dari Dinas Tenaga Kerja akan menerima surat pengaduan dan persyaratannya dari pelapor.

Sebelum persidangan, pihak yang dirugikan harus mengajukan pengaduan dan mendaftarkan penyelesaian perselisihan hubungan kerja ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan melampirkan laporan hasil perundingan bipartisan bahwa kesepakatan bersama tidak tercapai atau tidak dapat dicapai. antara pengusaha/perusahaan dan pekerja atau diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh. Risalah perundingan bipartit merupakan syarat penting untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi sesuai dengan Pasal 9 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian mediator hubungan industrial serta tata kerja mediasi.

Dasar pelaksanaan penyelesaian konflik dalam hubungan industrial didasarkan pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Sebelum permasalahan tersebut dilaporkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik perlu ditekankan lagi bahwasanya kedua belah pihak sudah melakukan penyelesaian masalah ini dan di upayakan melalui jalur Non litigasi seperti perundingan bipartit atau dengan musyawarah antara kedua belah pihak. Setelah kedua belah pihak melakukan penyelesaian dengan cara bipartit dan belum menemukan jalan keluar kedua belah pihak disarankan untuk menyelesaikan masalah melalui mediasi dari Dinas Tenaga Kerja.

Sebagaimana dijelaskan dalam hukum Islam meliputi ijarah berdasarkan pada kompilasi Hukum Islam. Pasal 296 ayat 1 dan 2 Bab Rukun Ijarah menjelaskan bahwa akad ijarah harus menggunakan kalimat yang jelas dan sederhana serta akad ijarah dapat dilaksanakan secara lisan, tertulis dan/atau dengan isyarat.

Artinya, dalam penyelesaian perselisihan, termasuk perselisihan hubungan perburuhan, penundaan pembayaran upah oleh perusahaan harus dilakukan melalui musyawarah untuk mufakat para pihak melalui ucapan, tulisan dan/atau isyarat. Batasan waktu penyelesaian perselisihan berdasarkan konsep ijarah juga tidak ditentukan melainkan hanya berdasarkan kesepakatan para pihak. Konsep inilah yang akan menjadi landasan hukum Islam dalam melakukan proses penyelesaian perselisihan perburuhan terkait keterlambatan pembayaran upah oleh perusahaan seperti PT. N ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dengan prosedur berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁹

Dalam hukum Islam, landasan hukum pelaksanaan suatu kontrak kerja dapat dilihat dari landasan hukum yang membolehkan pelaksanaan Ijarah. Kemudian Al-Quran sendiri menjelaskan bahwa ada perintah untuk membayar upah atas manfaat yang dicapai. Hal ini dapat dilihat dalam Q.S Az-Zukhruf ayat 32 :

⁴⁹ Kompilasi Hukum Islam Pasal 296 Ayat 1 dan 2 Bab Rukun Ijarah, Hal 80.

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ

فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.

Lafadz pada ayat ini artinya saling memanfaatkan. Namun menurut pendapat Ibnu Katsir dalam Pengantar Fiqih Muamalah karya Diyamuddin Djuwaini, pengucapan tersebut diartikan saling memanfaatkan untuk pekerjaan atau hal lainnya. Orang pasti membutuhkan sesuatu yang menjadi milik orang lain. Oleh karena itu, seseorang dapat memperolehnya melalui transaksi, termasuk ijarah atau upah-mengupah.⁵⁰

Dari penjelasan diatas menurut penulis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik untuk menerima surat pengaduan penyelesaian masalah ini suda sesuai dengan SOP dan sudah terbilang cukup cepat untuk penanganannya. Dinas Tenaga Kerja juga sudam memfasilitasi untuk kedua belah pihak dan memudahkan pengiriman surat pengaduan penyelesaian Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kerja.

⁵⁰ Diyamuddin Djuwaini, Pengantar Fiqih Muamalah, (yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008), 154.

2. Penunjukan seorang mediator

Prosedur berikutnya dilaksanakan oleh Kepala bidang Hubungan Sosial dan Jaminan Sosial yang menunjuk seorang mediator dan menugaskan tugas untuk segera menangani dan melakukan penyelidikan atau penelitian pendahuluan terkait dengan kejadian konflik sosial berikutnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja. Setelah menerima pelimpahan untuk menyelesaikan perselisihan perusahaan alas kaki PT. N dengan serikat pekerja. Hal pertama yang harus dilakukan seorang mediator ketika ditugaskan untuk meninjau suatu perselisihan adalah mengklarifikasi tuntutan mengenai perselisihan perusahaan sepatu PT. N dengan serikat pekerja dan memeriksa kelengkapan berkas pengaduan dan meninjau jenis konflik yang dilaporkan oleh para pihak.

Tujuannya agar mediator memiliki pemahaman yang akurat dan jelas mengenai kronologi konflik sosial yang muncul antara para pihak dan syarat-syarat yang harus dipenuhi. Pemanggilan para pihak dilakukan dengan tujuan untuk memanggil para pihak untuk menciptakan kondisi, melakukan klarifikasi terlebih dahulu atau melakukan mediasi terlebih dahulu. Mediator melakukan klarifikasi dengan memanggil para pihak untuk memperoleh informasi atau melengkapi data sengketa dari para pihak sebagaimana tercantum dalam berita acara klarifikasi. Selama masa klarifikasi, mediator dapat mengajukan kembali usulan kepada para pihak untuk memastikan para pihak sepakat untuk menyelesaikan

permasalahan melalui mediasi dan menentukan tanggal dan waktu sidang mediasi sesuai dengan kesepakatan.

Menurut penulis penunjukan mediator ini juga penting dalam proses penyelesaian permasalahan Hubungan Industrial karena mediator harus benar benar bisa memahami dengan jelas kronologi permasalahan Hubungan Industrial sedangkan waktu telaah tentang duduk perkara perselisihan selama 7 (Tujuh) hari nyatanya dirasa kurang karena seorang mediator dalam satu waktu mendapat pelimpahan penyelesaian perselisihan tidak hanya satu (satu) perkara. Hingga akhirnya, mediator membutuhkan waktu lebih untuk melakukan telaah duduk perkara. Hal ini dikarenakan jumlah mediator yang kurang dikantor dan hal ini juga berimbas pada para pihak yang harus menunggu untuk mendapatkan surat pemanggilan pertama.

3. Mediasi untuk penyelesaian masalah

Dalam menyelesaikan perselisihan keterlambatan upah oleh perusahaan alas kaki PT. N ini, para pihak harus menyelesaikan dengan cara mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Tahapan yang harus dilakukan terlebih dahulu oleh para pihak sebelum dapat menyelesaikan perselisihan tersebut dengan cara mediasi. Hal tersebut ditegaskan oleh Bapak Setyo Puji Raharjo, salah satu pegawai Bidang Hubungan Insustrial dan Jaminan Sosial dan Seorang mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, bahwa

“Sebelum penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan dengan cara konsiliasi atau arbitrase mba, para pihak wajib melakukan upaya penyelesaian perselisihan hubungan perburuhan melalui perundingan bipartit di dalam perusahaan. Ketentuan dan tata cara pelaksanaan perundingan bipartit diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Perundingan Bipartit. Apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan setelah perundingan bilateral, penyelesaian sengketa dapat dilanjutkan melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase.”⁵¹

Ketentuan mengenai kewajiban melakukan perundingan bilateral pertama kali diatur dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Konflik Perburuhan Melalui Perundingan Kedua Pihak, yang menjelaskan bahwa apabila timbul perselisihan hubungan perburuhan. hendaknya terlebih dahulu dilakukan upaya penyelesaian sengketa melalui perundingan bipartit sebelum menyelesaikannya melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Perundingan bipartit tidak dapat dihilangkan sampai tercapainya mediasi, konsiliasi atau arbitrase dan merupakan bagian penting dalam proses penyelesaian sengketa.

Langkah-langkah tertentu harus diambil oleh para pihak, yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman penyelesaian perselisihan perburuhan melalui perundingan bipartit, juga sebelum perundingan berlangsung, selama dan setelah perundingan. Perundingan bipartit dilakukan di dalam perusahaan karena para pihak merasa tidak dirugikan jika secara proaktif

⁵¹ Bapak Setyo Puji Raharjo, wawancara, (Gresik, 2 November 2023).

menyampaikan permasalahannya secara tertulis kepada pihak lain yang menimbulkan kerugian, meskipun dilakukan oleh pekerja/buruh kepada pengusaha atau pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh. kepada pemberi kerja. Para pihak harus menunjukkan itikad baik untuk dapat menyelesaikan perselisihan melalui perundingan, bersikap sopan dalam bersikap dan berperilaku, serta tidak melanggar hukum dalam proses perundingan.

Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan bersama atau tidak berhasil, maka para pihak atau salah satu pihak berhak mengajukan pengaduan dan mendaftar untuk menyelesaikan perselisihan hubungan perburuhan melalui mediasi. Dalam hal ini para pihak memutuskan untuk menyelesaikan perselisihan pemberhentian tersebut melalui perdamaian yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota/Kabupaten dengan melampirkan berita acara perundingan bipartit yang tidak berhasil pada suatu perjanjian, dan perundingan bipartit dianggap gagal. Risalah perundingan sebagai bukti bahwa upaya-upaya sebelumnya telah dilakukan untuk merundingkan penyelesaian melalui perundingan bipartit.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi menurut Bapak Setyo Puji Raharjo, salah satu pegawai bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial dan sebagai mediator di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, bahwa

“Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota memiliki wewenang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dialami oleh perusahaan alas kaki PT. N dengan Karyawan yakni melalui mediasi. Fungsi mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sendiri diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan tata cara pelaksanaannya diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”⁵²

Dari pernyataan tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik berwenang menyelesaikan perselisihan yang dihadapi oleh perusahaan sepatu PT. N dengan serikat pekerjanya, khusus menyelesaikan konflik melalui mediasi oleh mediator netral yang telah diangkat serta dilantik oleh Menteri Tenaga Kerja. Penyelesaian sengketa perusahaan sepatu PT. N dan persatuannya melalui mediasi yang dilakukan dengan mempertemukan pihak-pihak yang berkonflik dalam satu ruang mediasi atau ruang sidang yang tersedia di Kantor Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Mediasi di masalah antara perusahaan alas kaki PT. N ini dengan pekerja membutuhkan waktu yang lama sampai lebih dari 30 hari yang telah diatur dalam undang undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial sehingga dinas Tenaga Kerja juga melakukan manufer atau modifikasi diluar ketentuan. Mediasi biasa cukup dilakukan oleh mediator dan kedua belah pihak karena kondisi yang semakin lama semakin pelik sehingga mediator sampai mengajak Kepala Dinas dan Bupati untuk melakukan mediasi bersama perusahaan alas kaki PT. N

⁵² Bapak Styo Puji Raharjo, wawancara, (Gresik, 2 November 2023).

dan Serikat pekerja PT. N Tetapi seperti yang dijelaskan oleh bapak Setyo puji raharjo selaku pegawai bidang Hubungan Industrial dan jaminan sosial dan sebagai mediator di Dinas Tenaga Kerja kabupaten Gresik , bahwa

*“Mediasi ini berjalan sangat lama mbak, setiap adanya pemanggilan untuk mediasi kepada direktornya tidak pernah datang dengan alasan karena direktur mencari investor sehingga yang datang perwakilan dari perusahaan yaitu HRD nya sedangkan HRD nya tidak bisa mengambil keputusan dan terhalang karena adanya covid 19”.*⁵³

Sidang mediasi diselenggarakan berdasarkan kesepakatan para pihak pada waktu dan tanggal yang disepakati para pihak. Mediator sebagai konsiliator bertanggung jawab menyelesaikan perselisihan dan tidak mengharuskan para pihak menyelesaikan perselisihan melalui mediasi. Tidak seorang pun bertanggung jawab atas proses konsiliasi yang melebihi batas waktu yang ditentukan undang-undang. Namun pihak kontraktor tidak bisa datang saat proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja sehingga memakan waktu lama. Mediator tidak lalai dan selalu menginginkan persidangan ini agar mediator berusaha mencari solusi untuk mengatasi kendala permasalahan ini agar permasalahan dapat cepat selesai karena selalu ingat bahwa permasalahan ini memakan banyak biaya dan waktu.. seperti yang dijelaskan juga oleh bapak Joko Budi Sutrisno selaku ketua bidang Hubungan Industrial dan jaminan Sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, bahwa

“Dengan adanya kendala tersebut para mediator pasti mencari solusi agar persidangan tetap berjalan di masa adanya covid dan

⁵³ Bapak Setyo Puji Raharjo, wawancara, (Gresik, 2 November 2023).

pengusaha bisa ikut serta dalam mediasi tersebut dengan cara para mediator tetap menjalankan persidangan akhirnya dilakukan dengan cara zoom tetapi dengan zoom menurut saya cara penekanannya beda mbak jadi para mediator tidak bisa melihat adanya ekspresif di para pihak dan terkendala sinyal jadi persidangan tidak berjalan secara maksimal dari pada sidang offline, sehingga kami berusaha mengatasinya dengan cara mengagendakan sidang offline selanjutnya.”⁵⁴

Dengan adanya kendala kendala yang dihadapi, para mediator tidak putus asa sehingga mencari solusi solusi baru agar persidangan permasalahan ini terselesaikan dan mencapai mufakat bersama. Dinas tenaga kerja juga memberi kesempatan 2 (dua) kali pertemuan untuk klarifikasi dan difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang bertanggal 1 maret dan 1 april 2021 karena tugas Dinas Tenaga Kerja juga harus memfasilitasi para pihak untuk menyelesaikan masalah industrial yang dijelaskan juga oleh bapak Joko Budi Ketua bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, bahwa

“Memang tugas dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik itu menyediakan dan memfasilitasi para pihak yang bermasalah untuk menyelesaikan masalah industrial perusahaan mba dan dinas Tenaga Kerja tidak mempunyai regulasi khusus untuk menyelesaikan masalah industrial, Dinas Tenaga Kerja menyelesaikan masalah dengan mengikuti Undang-undang yang berlaku mba”

Dinas Tenaga kerja telah melakukan panggilan kepada perusahaan dan serikat pekerja untuk melakukan mediasi. Panggilan untuk melakukan mediasi tersebut dilakukan sebanyak 5 (lima) kali,

⁵⁴ Bapak Joko Budi Sutrisno, wawancara, (Gresik, 2 November 2023).

yaitu pada tanggal 24 Juni 2021, 2 Juli 2021, 12 Juli 2021, 23 Juli 2021, dan 2 Agustus 2021. Adapun kesimpulan yang didapat dari mediasi tersebut:

- a. Demi keberlangsungan perusahaan, perusahaan tetap berupaya agar perusahaan tetap berproduksi, dengan gaji sesuai dengan program penyelamatan perusahaan tentang penyesuaian upah dalam menghadapi pandemic COVID 19 sebesar Rp.3.000.000,-(tiga juta rupiah) perbulan.
- b. Semua hutang gaji THR dibekukan dan akan di bicarakan kembali setelah kondisi perusahaan membaik diperkirakan pada bulan November 2021.
- c. Perusahaan berharap bagi yang setuju bekerja dengan perogram perusahaan tidak dihalang-halangi untuk bekerja oleh pihak manapun.

Sedangkan para serikat kerja menolak hasil mediasi tersebut. Para karyawan akan digaji sebesar Rp. 3.000.000 karena upah penanguhan yang sudah disetujui bersama karyawan belum mendapatkan upah tersebut sedangkan sekarang perusahaan menginginkan upah diturunkan lagi maka dari itu para karyawan tidak percaya terhadap perusahaan dan menolak hasil mediasi tersebut.

Dalam Pasal 13 ayat 1 huruf g Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi Nomor 17 Tahun 2014, mediator wajib membuat risalah

mediasi pada setiap sidang. Dalam berita acara risalah mediasi disebutkan dengan jelas identitas para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok permasalahan atau alasan terjadinya konflik, pendapat pekerja dan pemberi kerja, serta kesimpulan atau hasil perundingan dan tanda tangan mediator.

Dari penjelasan diatas menurut penulis penyelesaian melalui mediasi seharusnya sudah terbilang cukup efisien karena ada seorang mediator yang akan menjadi penengah dalam proses mediasi. Proses penyelesaian mediasi ini juga menjadi suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang populer karena dalam mediasi juga tidak membebankan biaya kepada para pihak. Tetapi faktanya para pihak seringkali tidak mengindahkan saran dari mediator. Walaupun banyak kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja tetapi dinas tetap menjalankan sesuai dengan SOP dan dinas juga telah memperlakukan mediasi secara khusus terhadap kedua belah pihak.

4. Pembuatan anjuran dari mediator

Apabila setelah mediasi dilakukan tetapi belum tercapai kesepakatan, maka mediator segera mengajukan anjuran secara tertulis berdasarkan Pasal 13 ayat 2 huruf a dan b Undang-Undang Nomor 2 PPHI dan Pasal 13 ayat 2 huruf d. Peraturan Menteri Nomor. Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan

dan Pemberhentian mediator Hubungan Industrial dan Tata Kerja mediasi.

Tindakan terakhir yang dapat dilakukan Dinas Tenaga Kerja sebagai mediator adalah mediator wajib menyampaikan anjuran kepada para pihak. anjuran tertulis sekurang-kurangnya harus memuat keterangan pekerja/pegawai atau keterangan pekerja/serikat buruh, keterangan pengusaha, keterangan saksi ahli bila ada, pendapat dan pertimbangan hukum serta isi anjuran tertulis. Tugas mediator selanjutnya adalah menindaklanjuti tanggapan dan menindaklanjuti rekomendasi. Para pihak mempunyai waktu untuk menanggapi permohonan dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan dibuat berdasarkan Pasal 13 Ayat 2 Huruf c dan d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan industrial dan Pasal 14, Pasal 2 dan 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian mediator Ketenagakerjaan tentang Kualifikasi Profesi dan Tata Kerja Konsultasi hubungan industrial serta tata kerja mediasi. para pihak yang tidak memberikan tanggapan atas anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator maka anjuran dianggap ditolak oleh para pihak

Isi anjuran yang dibuat oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yaitu berisi bahwasanya:

- a. Agar pengusaha membayar kekurangan upah, kekurangan THR tahun 2020 dan tahun 2021;
- b. Agar perusahaan alas kaki PT. N kembali beroperasi seperti semula guna mencukupi atau melunasi semua tanggungan kepada pekerja/buruh;
- c. Agar para pihak memberikan jawaban tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran ini, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Gresik;
- e. Agar dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, para pihak membuat perjanjian ersama untuk kemudian didaftar di pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- f. Agar dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.

Dengan adanya anjuran tersebut yang dikeluarkan oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, sehingga masalah ini dilanjutkan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri kabupaten gresik. Yang sudah dijelaskan juga oleh bapak Joko Budi selaku ketua bidang hubungan industrial dan jaminan sosial, bahwa

“jika Dinas Tenaga Kerja sudah mengeluarkan anjuran berarti para pihak belum mencapai kesepakatan melalui mediasi sehingga mediator membuat risalah dan anjuran sebagai bukti telah dilakukan penyelesaian masalah melalui non litigasi sehingga masalah ini masuk kedalam pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri kabupaten gresik, jadi Peran Dinas Tenaga Kerja sudah selesai sampai memberikan risalah dan anjuran kepada para pihak untuk melanjutkan ke persidang hubungan industrial di pengadilan negeri kabupaten gresik”⁵⁵

Anjuran tertulis dapat digunakan sebagai bukti bahwa penyelesaian melalui non litigasi yaitu melalui mediasi. apabila terjadi perselisihan mengenai isi anjuran tersebut para pihak dapat menjawab hasil dari anjuran diberikan kepada mediator Dinas Tenaga Kerja. jika salah satu pihak memilih untuk melanjutkan proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Oleh karena itu, anjuran yang dikeluarkan oleh mediator dapat dijadikan sebagai alat bukti untuk menyelesaikan perselisihan melalui jalur litigasi atau pengadilan hubungan industrial. Maka anjuran tersebut adalah langkah terakhir yang dapat dilakukan dinas tenaga kerja hal ini juga disampaikan oleh bapak Setyo puji raharjo selaku

⁵⁵ Bapak Joko Budi, wawancara, (Gresik 2 Nocember 2023).

salah satu pegawai di bidang hubungan industrial dan jaminan sosial serta mediator di Dinas tenaga kerja kabupaten gresik bahwa,

“tugas tenaga kerja dalam masalah ini hanya sampai membuat risalah dan anjurann kepada para pihak mbak isi anjuran yang sudah kami buat maka para pihak atau salah satu pihak harus menjawab selambat lambatnya 10 (sepuluh) hari dari anjuran yang telah diberikan jika ada yang menolak maka langkah selanjutnya yaitu ke pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri kabupaten gresik mbak jadi peran dinas tenaga kerja sudah sampai di mengeluarkan anjuran untuk seterusnya dinas tenaga kerja sudah tidak berperan dan bertanggungjawab atas masalah ini karena masalah ini sudah kejalur litigasi yaitu ke pengadilan hubungan industrial”⁵⁶

Sehingga para pihak melanjutkan masalah tersebut ke jalur litigasi yaitu ke Pengadilan Negeri Kabupaten Gresik yang di arahkan dan di dampingi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik sampai Pengadilan Negeri Kabupaten Gresik mengeluarkan putusan, Hingga pada akhirnya Pengadilan Negeri Kabupaten Gresik memutuskan dalam putusan PN GRESIK Nomor 1/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Gsk tanggal 10 Mei 2022. Dengan hasil sebagai berikut:

- a. Mengabulkan gugatan para penggugat untuk sebagian;
- b. Memberikan sanksi kepada tergugat untuk membayar secara langsung kepada para penggugat atas kekurangan pembayaran THR Keagamaan tahun 2021 sebesar Rp. 3.797.030,-, kekurangan pembayaran upah para penggugat pada bulan Januari 2021 sejumlah Rp. 2.607.874,-, upah para penggugat pada bulan Februari 2021 sejumlah Rp. 3.867.874,-, upah para

⁵⁶ Bapak Setyo Puji Raharjo, wawancara, (Gresik 2 November 2023).

penggugat pada bulan Maret 2021 sejumlah Rp. 3.867.874,-, upah para penggugat pada bulan April 2021 sejumlah Rp. 3.867.874,-, dan upah para penggugat pada bulan Mei 2021 sejumlah Rp. 3.867.874,-. Pembayaran tersebut harus dilakukan kepada setiap pekerja.

- c. Menolak gugatan para penggugat untuk selain dan selebihnya;
- d. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp. 410.000,00,- (empat ratus sepuluh ribu rupiah).

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan lembaga peradilan khusus yang memiliki wewenang untuk memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan segala sengketa yang diajukan kepadanya. PHI memiliki kewenangan dalam menangani perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan Perselisihan antara serikat pekerja/buruh di satu perusahaan. Dalam kasus ini berdasarkan Putusan PHI tersebut Keputusan yang diambil oleh PHI memiliki kekuatan hukum tetap (Inkracht) dan bersifat eksekutorial, yang berarti harus dilaksanakan oleh pihak yang terlibat. Dalam konteks ini, keputusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) perusahaan tidak dapat mengajukan banding, sehingga memiliki kekuatan hukum yang tetap dan tidak dapat diubah. Maka dari itu perusahaan seharusnya wajib membayar yang sudah diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Menurut penulis dengan dikeluarkannya anjuran kepada para pihak maka para pihak belum menyetujui hasil mediasi dan menemukan jalan keluar anjuran dapat digunakan sebagai bukti bahwa belum tercapainya kemufakatan bersama antar kedua belah pihak sehingga bisa digunakan sebagai bukti untuk melakukan penyelesaian Hubungan Industrial ke jalur Litigasi. Tugas mediator yang hanya sampai pada memberikan saran kepada para pihak yang melakukan perjanjian bersama namun diharaukan atau para pihak merasa kurang puas atas perjanjian bersama tersebut maka mediator tidak dapat berbuat lebih terhadap sehingga peran Dinas tenaga Kerja Kabupaten Gresik hanya sampai mengeluarkan isi anjuran yang dapat digunakan pelapor untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan jalur Litigasi yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Dari Penjelasan Diatas bahwasanya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Sudah melakukan penyelesaian Hubungan Industrial di PT. N ini sesuai Dengan SOP yang telah dijelaskan di UU No. 2 Tahun 2004 dan Dinas Tenaga Kerja Sudah memberikan pengetahuan kepada para karyawan PT. N tentang penyelesaian masalah tersebut dari mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik juga mendampingi para Karyawan untuk melanjutkan ke jalur litigasi yaitu ke Pengadilan Negeri Gresik.

C. Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/buruh PT. N

1. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya keterlambatan pembayaran pesangon di perusahaan alas kaki PT. N

Pembangunan ketenagakerjaan perlu diatur sedemikian rupa agar dapat memenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh. Seiring dengan itu, perlu diciptakan kondisi yang mendukung untuk pengembangan dunia usaha secara keseluruhan. Untuk mendukung semangat kerja pekerja/buruh, pengusaha harus memperhatikan kesejahteraan mereka, baik untuk kepentingan individu maupun keluarganya. Upah, sebagai sumber penghasilan bagi pekerja/buruh, merupakan hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah juga mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Namun pada praktiknya di lapangan, terdapat banyak faktor yang dapat mengganggu keharmonisan dalam hubungan industrial antara perusahaan dan para pekerjanya seperti yang terjadi di perusahaan alas kaki PT. N di Gresik. Pihak perusahaan belum mampu memenuhi hak-hak pekerjanya sehingga terjadi keterlambatan pembayaran upah. Perusahaan alas kaki PT. N ini berdiri sejak tahun 1994. Perusahaan ini produsen alas kaki yang sudah terkenal dalam pasar dosmetik, perusahaan ini beralamat di Jl. Mayjend Sungkono No. 55, Sekarkurung,

Prambangan, Kec. Kebomas, Kab. Gresik, Jawa Timur. Faktpr-faktpr yang menyebabkan PT. N ini mengalami keterlambatan pembayaran upah terhadap karyawan antara lain:

1. Adanya ancaman Covid-19 sehingga THR dan Upah belum terpenuhi oleh pengusaha

Dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai pengupahan dijelaskan bahwa hak pekerja/buruh terhadap upah muncul ketika terjadi hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan berakhir saat hubungan kerja tersebut putus. Akan tetapi di perusahaan alas kaki PT. N yang berada di Gresik ini belum membayar THR karyawan di tahun 2020 dan perusahaan tidak membayar upah sebanyak 1.200.000 karyawan yang berstatus pekerja tetap di Januari 2021 dikarenakan perusahaan mengalami kondisi merugi lalu dengan adanya Covid-19 yang telah memporak porandakan keuangan perusahaan akibat penjualan yang tersendat dan harga naik, sehingga perusahaan yang tadinya merugi malah tambah rugi, sehingga perusahaan tidak sanggup membayar gaji para karyawan dengan jumlah yang telah disepakati di awal perjanjian kerja sebesar UMK yang berlaku di Kabupaten Gresik yaitu 4.200.000.

Karena tidak terpenuhinya hak-hak karyawan selama beberapa bulan, akhirnya para karyawan mogok kerja sampai perusahaan membayarkan upah dan THR nya. Karena Covid-19 juga berdampak

terhadap perusahaan ini, maka perusahaan membuat perjanjian dengan para karyawan bahwasanya perusahaan akan membayar dengan cara mengiyur/mengangsur dengan catatan para karyawan mau bekerja lagi. Dan perjanjian tersebut diterima oleh para karyawan sehingga para karyawan tetap melanjutkan bekerja di perusahaan alas kaki tersebut. Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh bapak agus mujadi, Ketua PUK SP KEP, bahwa

“jadi mbak saya dan para karyawan uang THR tahun 2020 dan pembayaran upah tidak diberikan oleh perusahaan sejak bulan januari tahun 2021 sehingga kami mogok kerja agar perusahaan membayar hutangnya kepada karyawan mbak, tetapi perusahaan membuat perjanjian bahwasanya perusahaan akan membayar hutangnya ke karyawan dengan cara mengiyur dengan catatan para karyawan mau kerja lagi”⁵⁷

Dengan perjanjian tersebut para karyawan menyetujui sehingga para karyawan mau bekerja lagi. Dan untuk uang THR perusahaan menyampaikan meminta pengertian melalui PUK SP KEP, perusahaan mengatakan kemampuan untuk mebayar THR sebesar Rp. 1.000.000 karena kurang lebih 3 bulan perusahaan tidak berproduksi. Dan pada tanggal 27 maret 2021 PUK memngirim ke perusahaan yang isinya.

“kami para karyawan meminta kejelasan dati THR yang ada di dalam kurun waktu tersebut bisa diberikan kepastian dan bisa diberikan paling lama 1 minggu sebelum hari raya (tanpa angsur/cash) sesuai UMR 2020”

Lalu pada hari itu dilakukan perundingan antara perusahaan dan serikat kerja yang disebutkan sebelum puasa sudah ada

⁵⁷ Bapak agus, wawancara, (Gresik, 7 September 2023).

kepastian pembayaran THR tahun 2020 dengan cara dicicil. Karena perusahaan merasa tidak mampu akibat adanya covid 19 sehingga para karyawan juga menyetujui kemauan perusahaan tersebut tetapi yang harusnya THR itu lunas dibulan Desember 2020 tetapi perusahaan belum melunasi hutang THR ke karyawan akhirnya ada lagi THR di tahun 2021 jadi hutang pembayaran ke karyawan menumpuk akhirnya perusahaan memberikan THR tahun 2021 sebanyak Rp. 500.000 yang aslinya uang THR sebesar Rp. 4.200.000 yang artinya ada kekurangan THR yang diberikan perusahaan ke karyawan. penjelasan ini seperti yang dijelaskan oleh bapak agus selaku ketua PUK SP KEP perusahaan alas kaku PT. N, bahwa

“kami para karyawan juga menerima usulan dari perusahaan untuk pembayaran THR di tahun 2020 dengan cara diangsur tetapi perusahaan juga belum memenuhi perjanjian yang sudah disetujui yang seharusnya THR sudah lunas di bulan Desember tahun 2020 tetapi perusahaan belum memenuhi pembayaran THR ditahun 2020 dan ditambah lagi di tahun 2021”⁵⁸

Dengan banyaknya hak karyawan yang belum didapatkan dan belum diberikan oleh perusahaan para pekerja merasa rugi karena mereka merasa sudah memberikan jasa dan membantu perusahaan untuk mengelola produksinya tetapi pekerja tidak mendapatkan apa yang harus mereka dapatkan sehingga para pekerja merasa dirugikan dan keluarga yang menjadi tanggungan mereka juga terkena

⁵⁸ Bapak agus mujadi, wawancara, (Gresik, 7 September 2023).

imbasnya karena keluarga dari para pekerja juga bergantung dengan upah tersebut.

2. Penurunan gaji secara berkala oleh perusahaan

Penurunan gaji secara berkala oleh perusahaan merupakan langkah yang seringkali diambil dalam menghadapi situasi ekonomi yang sulit. Meskipun tidak diinginkan, penurunan gaji bisa menjadi strategi untuk menjaga keberlangsungan bisnis. Keputusan penurunan gaji ini biasanya diambil setelah pertimbangan matang terhadap banyak faktor, seperti kondisi pasar, performa perusahaan, dan kebutuhan untuk menyesuaikan biaya operasional. Dampak dari penurunan gaji bisa sangat beragam bagi para karyawan dapat menimbulkan stres finansial yang signifikan dan mengganggu kesejahteraan secara keseluruhan.

Namun penurunan gaji ini terjadi di perusahaan PT. N ini karena terdampak covid-19 seiring berjalannya waktu, perusahaan masih tidak memenuhi hak karyawan. sehingga perusahaan melakukan penangguhan upah lebih rendah dari UMK Kabupaten Gresik sejumlah Rp. 3.800.000 yang telah disetujui oleh gubernur dan telah diterbitkan SK Gubernur No:560/144/108.4/2020. Seperti yang dijelaskan oleh ibu melly selaku wakil dari PUK SP KEP perusahaan alas kaki PT. N di Gresik, bahwa

“pada tanggal 6 Desember perusahaan melakukan penangguhan upah yang telah disahkan oleh gubernur dan SK

gubernur juga sudah terbit mbak dan penangguhan ini permintaan dari perusahaan sebelum disahkan upah penangguhan upah ini kita para karyawan dan perusahaan juga sudah melakukan beberapa perundingan mbak sehingga kami para karyawan memutuskan menyetujui adanya upah penangguhan ini karena dari pada kita bekerja tidak dibayar oleh perusahaan sehingga kita menyetujui adanya upah penangguhan dari perusahaan mbak”⁵⁹

Upah Penangguhan merupakan suatu mekanisme yang diatur oleh pemerintah untuk memberikan kesempatan kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu agar dapat memenuhi kewajiban pembayaran upah sesuai dengan kemampuannya. Penangguhan ini diatur sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep. 231/men/2003 yang mengatur tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum. Proses permohonan penangguhan harus melibatkan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. Dalam situasi di mana pengusaha tidak mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan oleh gubernur dan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, mereka dapat memohon pengecualian melalui penangguhan upah minimum. Namun, penangguhan ini hanya dapat dilakukan setelah tercapai kesepakatan tertulis antara pengusaha dan pekerja melalui perjanjian bipartit.

Namun walaupun telah dilakukan penangguhan upah, perusahaan juga belum mampu membayar upah penangguhan

⁵⁹ Ibu melly, wawancara, (Gresik 7 september 2023).

tersebut dan perusahaan ingin menurunkan upah lagi sebesar Rp. 3.000.000 ini menjadi puncak permasalahan seperti yang dijelaskan ibu melly selaku sekretaris PUK SP KEP perusahaan alas kaki PT. N dikabupaten gresik, bahwasannya

“dengan adanya penurunan upah lagi oleh karyawan sejumlah Rp. 3.000.000 menjadi puncak permasalahan bagi pekerja dengan perusahaan, karena dengan adanya kejadian sebelumnya kami tidak percaya bahwasannya perusahaan bisa memenuhi pembayaran upah karena upah penangguhan yang sebelumnya aja perusahaan belum bisa memenuhinya”⁶⁰

Dengan karyawan mengetahui perusahaan ingin menurunkan upah lagi, para karyawan merasa tidak percaya lagi kepada perusahaan, karena perusahaan belum menjalankan pembayaran upah penangguhan sehingga gaji karyawan masih belum terbayarkan. Dan perusahaan juga menyebarkan angket kepada karyawan untuk mengisi siapa saja yang menyetujui dengan penurunan gaji sejumlah Rp. 3000.000 tetapi jelas karyawan tidak meyetujui adanya penurunan upah lagi, karyawan sudah tidak memberikan toleransi lagi untuk menurunkan jumlah upah karena khawatir tidak akan dipenuhi lagi oleh perusahaan seperti kejadian yang sebelumnya. Seperti yang dijelaskan juga oleh bapak agus mujadi selaku ketua PUK SP KEP, bahwaannya

“dengan adanya penurunan upah tersebut menjadikan keadaan perusahaan dengan pekerja semakin rancuh sehingga dengan perundingan beberapa kali pun perusahaan dengan pekerja tidak mencapai kesepakatan sehingga kami melakukan mediasi di Dinas tenaga kerja kabupaten gresik itupun mentok

⁶⁰ Ibu Melly, wawancara, (Gresik 7 september 2023).

tidak ada hasil dan tidak ada kesepakatan mbak sehingga kami melanjutkan masalah ini masuk ke PHI Gresik.”

Dalam Islam jika sebuah perusahaan tidak menepati janjinya untuk pembayaran upah dan melakukan wanprestasi terhadap para karyawan, hal ini bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam yang menekankan pentingnya pembayaran upah kepada pekerja setelah terlaksana pekerjaannya. Dijelaskan juga pada surat *An-Nahl* ayat 91 yang berbunyi:

وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْفُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ

عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ ﴿٩١﴾

“Dan tepatilah dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu membatalkan sumpah-sumpah (mu) itu, setelah meneguhkannya, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah-sumpahmu itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat” (Q.S. An-Nahl [16] 91)

Ayat ini menerangkan bahwa setiap manusia harus menepati perjanjian yang telah dilakukan dengan Allah SWT maupun dengan sesama. Ayat ini menyatakan bahwa seseorang harus memenuhi janjinya dan tidak melanggar perjanjian yang sudah dikrarkan di awal karena Allah mengetahui segala perbuatan manusia. Meskipun ayat ini tidak secara langsung menyebutkan bahwa perusahaan tidak menepati janjinya untuk membayarkan upah kepada karyawan tetapi prinsip kejujuran, keadilan, dan mematuhi janji dalam Islam dapat dijadikan

pedoman bagi perusahaan dalam memperlakukan karyawan dan memberikan upah sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.⁶¹

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan dalam perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja/burh. Pekerja dapat mengajukan gugatan ke PHI jika terjadi perselisihan, selain itu pekerja juga dapat mengajukan permohonan eksekusi jika putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap tidak dilaksanakan oleh pengusaha. Dengan mediasi di Dinas Tenaga Kerja tidak ada jalan keluar dan tidak mencapai kesepakatan maka pekerja maju dan meneruskan di pengadilan hubungan industrial sehingga pengadilan memutuskan putusan PHI yang diharapkan oleh pekerja Tetapi walaupun sudah adanya putusan PHI ini perusahaan masih juga tidak bisa membayar yang sudah diputuskan oleh PHI dan sudah ada Bapak agus mujadi selaku ketua PUK SP KEP menerangkan, bahwa

“seandainya jika perusahaan mau membayar apa yang sudah menjadi putusan PHI untuk membayar karyawan maka perusahaan bisa beroperasi seperti semula kembali dan kami sebagai karyawan akan bekerja seperti bisanya di perusahaan alas kaki PT. N di gresik tetapi perusahaan masih tidak membayar padahal sudah diberikan surat peringatan atau amaning oleh pengadilan negeri gresik maka kami karyawan

⁶¹ Yulika Aditiara Parahita, "Perspektif Hukum Islam Tentang Wanprestasi Pada masa Pandemi Covid-19" (Undergraduate Theses Universitas islam negeri Raden Intan Lampung, 2022) <http://repository.radenintan.ac.id/18772/1/SKRIPSI%201-2.pdf>.

*langsung melanjutkan masalah ini di pengadilan negeri surabaya.*⁶²

Menurut penulis dengan adanya penurunan gaji secara berkala ini membuat para pekerja menjadi tambah rancuh dan berada di puncak emosinya karena para pekerja merasa dibihongi oleh pengusaha karena untuk upah akan diturunkan terus oleh perusahaan karena tidak sanggup membayar dengan alasan adanya covid-19. Sehingga para pekerja sudah mulai tidak sabar menghadapi pengusaha sehingga para pekerja memutuskan masalah ini dilaporkan ke proses litigasi yaitu melanjutkan masuk ke dalam Pengadilan Hubungan Industrial yang tujuannya agar pengusaha merasa jera dengan perlakuannya kepada para pekerja. Tetapi walaupun putusan PHI sudah keluar pengusaha pun masih belum dapat membayar apa yang seharusnya didapatkan pekerja padahal pekerja hanya ingin mendapatkan haknya jika pengusaha memberikan hak pekerja setelah putusan PHI maka para pekerja juga akan bekerja berjalan normal seperti dahulu.

3. Belum terjualnya aset perusahaan

Dalam kehidupan bisnis, terkadang menghadapi situasi dimana pembayaran upah kepada para pekerja harus di tunda karena berbagai alasan, seperti yang terjadi di PT. N bahwasanya pekerja belum mendapatkan upahnya walaupun perusahaan sudah

⁶² Bapak agus mujadi, wawancara, (Gresik 7 september 2023).

diputuskan di pengadilan negeri bahwasannya perusahaan sudah mengalami likuidasi/pailit dikarenakan belum terjadi penjualan aset yang dijadikan sumber pendanaan untuk membayar hutang-hutang pengusaha kepada para kreditur. Pengadilan Negeri juga memiliki wewenang untuk menangani perkara kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (PKPU), serta hal-hal terkait dengan proses PKPU tersebut.⁶³ Maka dari itu para karyawan langsung melanjutkan masalah ini di persidangan pengadilan negeri surabaya dan sudah diiputuskan bahwasanya perusahaan alas kaki PT. N ini dinyatakan pailit oleh pengadilan negeri surabaya pada tanggal 3 Februari 2023 dengan putusan Nomor 48/Pdt.Sus-PKPU/2022/PN Niaga Sby.

Setelah perusahaan dinyatakan pailit, pengurusan terhadap perusahaan debitur dihentikan, dan selanjutnya yang akan mengurus harta pailit adalah kurator. Kurator adalah pihak yang di tunjuk untuk mengelola dan melikuidasi aset perusahaan yang pailit. Dalam konteks perusahaan, memainkan peran kunci dalam mengelola proses likuidasi. Tugas utama kurator melibatkan penilaian aset perusahaan yang pailit, termasuk identifikasi dan pengumpulan informasi terkait. Setelah di tunjuk atau di angkat, kurator bertanggungjawab untuk melindungi dan

⁶³ Andi saputra, "Bisakah saya pidanakan pengusaha yang tak mau laksanakan putusan PHI?", detiknews, 10 maret 2022 diakses 10 november 2021. <https://news.detik.com/berita/d-5976389/bisakah-saya-pidanakan-pengusaha-yang-tak-mau-laksanakan-putusan-phi>.

memelihara aset perusahaan selama proses kepailitan, sambil mengelola penjualan aset untuk memaksimalkan nilai yang dapat diperoleh. Selain itu, kurator berkomunikasi dengan kreditur untuk bernegosiasi penyelesaian hutang dan menangani kreditur selama proses.⁶⁴

Pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan persyaratan hukum juga merupakan tanggung jawab kurator, yang harus memastikan bahwa semua tindakan yang diambil selama proses kepailitan mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Saat perusahaan pailit, karyawan perusahaan tersebut bisa memutuskan hubungan kerja secara sepihak, dan sebaliknya, kurator juga memiliki hak untuk memberhentikan karyawan tersebut. Tujuan utama kurator adalah melaksanakan proses kepailitan dengan adil dan sesuai dengan hukum, sambil memaksimalkan nilai yang dapat diperoleh untuk membayar kreditur.⁶⁵

Dari penjelasan di atas menurut penulis bahwasannya penundaan pembayaran upah dikarenakan belum terjualnya aset perusahaan tentu saja menjadi masalah sensitif dan dapat menimbulkan kekhawatiran dikalangan para pekerja, oleh karena

⁶⁴ Ahli Pemohonan: Harta Perusahaan Pailit Diurus Kurator, MKRI 23 September 2020. <https://www.mkri.id/index.php?id=16595&menu=2&page=web.Berita>.

⁶⁵ Sunaryo, "Tanggung jawab kurator dalam perkara berdasarkan prinsip independensi" *Justicia Sains: Jurnal Ilmu Hukum*, no. 1 tahun 2023. Hal. 45 <https://doi.org/10.24967/jcs.v8i1.2309>.

itu, penting bagi kurator untuk berkomunikasi secara terbuka dan transparan kepada para karyawan mengenai alasan di balik penundaan pembayaran upah karena belum terjualnya aset perusahaan serta langkah-langkah yang akan diambil untuk menyelesaikan situasi ini secepat mungkin.

4. Menunggu pembayaran upah dari kurator

Dalam konteks kepailitan perusahaan, tugas kurator terkait dengan karyawan melibatkan serangkaian tanggung jawab yang mencakup berbagai aspek. Kurator bertanggung jawab untuk memastikan pembayaran upah dan tunjangan kepada karyawan sesuai dengan prioritas yang diatur oleh undang-undang kepailitan. Selain itu, kurator memiliki peran dalam memberikan informasi yang jelas kepada karyawan tentang hak-hak mereka selama proses kepailitan dan memfasilitasi atau memberikan informasi terkait partisipasi dalam pertemuan kreditur.

Dengan menjalankan tugas-tugas ini dengan kehati-hatian dan kepekaan, kurator dapat membantu memitigasi dampak sosial yang mungkin timbul dari kepailitan perusahaan. Jadi di perusahaan alas kaki PT. N ini setelah mengalami kepailitan semua aset atau semua tanggung jawab kreditur menjadi tanggung jawab kurator yang di pilih oleh hakim. Untuk upah dan pesangon yang di harapkan oleh karyawan harus

menunggu dari kurator tidak lagi tanggung jawab dari kreditur karena semua dialihkan dan sudah menjadi tanggung jawab kurator.⁶⁶

Para pekerja yang menghadapi situasi di mana perusahaan telah pailit, sebaiknya menunggu urutan pembayaran pesangon atau upah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang. Menunggu proses ini dapat memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja dan memastikan bahwa pembayaran dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam undang-undang sudah terdapat ketentuan urutan prioritas pembayaran untuk kreditur, Oleh karena itu menunggu proses pembayaran sesuai dengan urutan yang diatur dalam undang-undang dapat memberikan jaminan bahwa hak-hak para pekerja akan terlindungi dengan baik.

2. Prosedur pembayaran keterlambatan pesangon menurut UU No. 6 Tahun 2023 dan UU No. 37 tahun 2004

Saat sebuah perusahaan mengalami kepailitan maka prosedur urutan pembayaran kreditur menjadi sangat penting untuk dijelaskan. Undang-undang telah mengatur bagaimana langkah-langkah yang harus diambil untuk memastikan bahwa pembayaran kreditur dilakukan secara adil dan teratur. Urutan pembayaran kreditur ditentukan berdasarkan prioritas yang

⁶⁶ Ahmad Dwi Mulyanto, "Kewenangan Kurator Untuk Mengurus Perseroan Terbatas", Jurnal Hukum, No. 1 tahun 2022 <https://core.ac.uk/download/530629777.pdf>.

telah diatur dalam Undang-undang, Prosedur urutan pembayaran kreditur ini juga melibatkan pengadilan sebagai lembaga yang akan mengawasi dan memastikan bahwa prose kepailitan dilakukan sesuai dengan Undang-undang.

Dalam sistem pengupahan, ketika perusahaan dinyatakan pailit, terdapat prosedur pembayaran yang diatur untuk para kreditur. Macam-macam kreditur di perusahaan diantara lain:

a. Kreditur Separatis

Kreditur Separatis merupakan kreditur yang memiliki keistimewaan hak atas jaminan kebendaan, seperti pemberi gadai, pemegang jaminan fidusia, pemberi hak tanggungan, pemberi hipotek, atau pihak yang memberikan agunan kebendaan lainnya dan memiliki kemampuan untuk bertindak secara mandiri. Golongan kreditur ini memiliki hak untuk melakukan eksekusi obyek jaminannya seolah-olah tanpa terjadinya kepailitan, dan mendapatkan pembayaran piutang dahulu dari pada kreditur konkuren. Dalam hal kepailitan, kreditur separatis dapat menjual sendiri barang-barang yang menjadi jaminan utang yang berada di bawah penguasaannya, dan hasil penjualan tersebut dapat mengambil sebesar sebesar piutangnya untuk melunasi hutangnya, dan jika ada sisanya diberikan kepada kas kurator.

b. Kreditur Preferen/Istimewa

Kreditur preferen merujuk kepada kreditur yang karena sifat piutangnya, memiliki posisi istimewa dan diberikan hak untuk mendapatkan pembayaran lebih dahulu dari hasil penjualan harta pailit. Hak istimewa adalah hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seorang piutang sehingga posisinya lebih tinggi dibandingkan dengan piutang-piutang lainnya, terutama didasarkan pada sifat piutang tersebut. Umumnya, gadai dan hipotek memiliki prioritas yang lebih tinggi dibandingkan dengan hak istimewa, kecuali jika ditentukan sebaliknya oleh undang-undang dalam situasi tertentu. Yang termasuk kreditor preferen/istimewa yaitu upah buruh yang berhak atas pembayarannya, selain itu juga utang pajak menempati urutan kedua sebagaimana tagihan yang harus di bayar setelah upah buruh.

c. Kreditur Konkuren

Kreditur konkuren, yang juga dikenal sebagai kreditur bersaing, adalah kreditur yang tidak memiliki hak jaminan kebendaan tetapi memiliki posisi yang setara dan berhak atas hasil penjualan aset debitor sesuai dengan kesepakatan perjanjiannya. Meskipun kreditur ini tetap memiliki hak untuk mengejar pembayarannya, mereka tidak diberikan hak prioritas. Kreditur konkuren akan menerima pembayaran paling akhir setelah kreditur preferen dan kreditur separatis.

Dalam konteks kepailitan perusahaan terdapat beberapa Undang-undang yang mengatur prioritas pembayaran jika perusahaan terlikuidasi atau mengalami kepailitan yaitu:

1. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penjelasan tentang mekanisme ketentuan pembayaran Upah/Pesangon kepada pekerja setelah perusahaan mengalami kepailitan. Di Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 95 menyatakan:

- a. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- b. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- c. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.
- d. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.

Dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 mengatur upah adalah hak yang diistimewakan, dan harus didahulukan pada saat terjadi kepailitan, yakni dalam pasal 95 ayat (4) “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan

perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.” Keterlibatan berbagai pihak merupakan hal umum dalam proses kepailitan, karena debitor yang mengalami kepailitan biasanya memiliki lebih dari satu kewajiban hutang.⁶⁷

Sebagai seorang kreditur dari perusahaan yang telah dinyatakan pailit, pekerja dapat dikategorikan sebagai kreditur preferen yang memiliki hak untuk mendapatkan prioritas dalam pembayaran piutangnya. Hal ini diatur sesuai dengan ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa "Dalam kasus perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, upah dan hak-hak lainnya dari karyawan dianggap sebagai utang yang harus diprioritaskan pembayarannya." Dengan merujuk pada formulasi pasal tersebut, dapat dipahami bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa gaji atau upah serta hak-hak lainnya dari seorang pekerja dalam konteks kebangkrutan perusahaan merupakan utang yang wajib diberikan prioritas dalam proses pembayaran.⁶⁸

Seperti yang kita ketahui, dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak hanya mengatur aspek

⁶⁷ Pasal 95 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶⁸I Kadek Sutrisna Dewi dan I Ketut Markeling, Kedudukan Utang Upah Pekerja Dalam Kepailitan, *Kertha Sanaya*, no. 10 (2013) <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/39602>.

pengupahan, tetapi juga mengatur berbagai tahap perjanjian, mulai dari pembentukan perjanjian awal hingga berakhirnya perjanjian. Dalam konteks upah karyawan, UU ketenagakerjaan dengan jelas menyatakan bahwa upah karyawan dianggap sebagai hak istimewa. Penggunaan istimewa dalam undang-undang tersebut merujuk pada hak yang harus diberikan prioritas dibandingkan dengan kreditur lainnya.

2. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Didalam pasal 95 UU No. 13 Tahun 2003 terjadi penambahan atau penyempurnaan isi pasal 95 di Undang-undang No. 6 Tahun 2023 pasal 95 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

- a. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan pertaturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya.
- b. Upah pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur.
- c. Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

Karyawan memiliki peran yang sangat signifikan dalam struktur suatu perusahaan, karena mereka berkontribusi dalam

produksi barang atau jasa yang mendukung kemajuan perusahaan. Keseimbangan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha di perusahaan dapat terwujud ketika hak-hak karyawan diberikan dengan memadai. Hal ini menjadi kunci terciptanya lingkungan kerja yang positif, terutama ketika karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan kontribusi maksimal.⁶⁹

Undang-Undang No. 6 tahun 2023 pada pasal 95 menjelaskan bahwa dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi upah dan hak lainnya yang belum di terima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang diprioritaskan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur. Sedangkan dipasal 95 ayat (3) menjelaskan bahwa Hak lainnya dari pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didahulukan pembayarannya atas semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.⁷⁰

Jadi, menurut UU No. 6 Tahun 2023, posisi upah pokok karyawan ditempatkan pada tingkat prioritas tertinggi dalam urutan pembayaran. Upah pokok pekerja mendapatkan prioritas sebelum pembayaran pajak negara, kreditur separatis/pemegang hak jaminan kebendaan. Selain itu, hak-hak lainnya yang diberikan kepada pekerja, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang

⁶⁹ Jono, Hukum Kepailitan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010) hal.110.

⁷⁰ Pasal 95 ayat 1 Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

penggantian hak, ditempatkan setelah pembayaran kepada seluruh kreditur, kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan.

3. Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Dalam Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, pemenuhan hak-hak karyawan tidak hanya terbatas pada saat perusahaan beroperasi seperti biasa, melainkan hak-hak tersebut juga harus dipenuhi oleh perusahaan pada saat mengalami kepailitan. Undang-undang ini, khususnya pada penjelasan Pasal 2 ayat (1), menyebutkan bahwa "kreditur" dalam konteks ini mencakup kreditur konkuren, kreditur separatis, maupun kreditur preferen. Lebih lanjut, UU No. 37 Tahun 2004 menjelaskan bahwa dibandingkan dengan kreditur lainnya, kreditur separatis memiliki posisi yang didahulukan, seperti kreditur yang memiliki jaminan kebendaan seperti gadai, fidusia, hak tanggungan, dan hipotek. Jadi dalam UU No. 37 Tahun 2004, posisi upah karyawan ditempatkan setelah kreditur separatis, yang memiliki prioritas lebih tinggi, dan setelah kreditur separatis yang merupakan pemegang hak jaminan kebendaan.

Dari ketiga undang-undang tersebut adanya beberapa perbedaan dari urutan prioritas pembayaran hutang kreditur, yang mana didalam UU No. 6 Tahun 2023 menjelaskan bahwa didalam perusahaan yang mengalami kepailitan, pembayaran upah para karyawan diutamakan

sedangkan di UU No. 37 Tahun 2004 menjelaskan bahwa dimana pembayaran kreditur separatis dijadikan prioritas dan untuk upah karyawan berada diposisi kedua setelah pembayaran kreditur separatis.

Sehingga jika dilihat berdasarkan asas *lex specialis derogat legi generalis* yang maksudnya bahwa peraturan hukum yang bersifat khusus akan mengesampingkan peraturan hukum yang bersifat umum. Maka dari penjelasan tersebut jika berdasarkan asas *lex specialis* maka yang digunakan untuk acuan dalam pembayaran keterlambatan upah oleh kurator dari kasus PT. N ini yaitu menggunakan UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan penundaan Kewajiban Pembayaran Hutang. Dikarenakan dalam kasus perusahaan alas kaki PT. N ini sudah dalam keadaan dinyatakan pailit sehingga sudah menjadi permasalahan khusus dan perusahaan tersebut sudah tidak mampu membayar lagi sehingga semua tanggung jawab sudah beralih ke kurator. Dan secara otomatis kurator diberi wewenang oleh kepemimpinan maka untuk pembayaran keterlambatan pembayaran upah kurator menggunakan UU No. 37 Tahun 2004.

Sedangkan jika dilihat berdasarkan asas penafsiran hukum yang menyatakan bahwa hukum yang terbaru dan mengesampingkan hukum yang lama maka UU No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang akan dijadikan acuan untuk pembayaran hutang debitur ke

kreditur di dalam kasus keterlambatan pembayaran upah di PT. N tersebut, karena dalam asas ini menyatakan bahwa jika ada ketidak selarasan isi undang-undang dengan undang-undang yang lain untuk dijadikan acuan maka dapat menggunakan asas *lex posterior derogat legi priori* untuk pembayaran keterlambatan upah di kasus ini yang bermaksud bahwa hukum yang terbaru yang akan digunakan sebagai acuan pembayaran dalam kasus ini dan mengesampingkan hukum yang lama.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap masalah keterlambatan pesangon di perusahaan alas kaki PT. N oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dilakukan melalui upaya mediasi yang tata cara pelaksanaannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dapat dikatakan telah sesuai dengan ketentuan SOP yang berlaku yaitu menerima surat pengaduan, penunjukan seorang mediator oleh kepala bidang, mediasi untuk para pihak, mengeluarkan anjuran kepada pelapor. Namun dalam proses pelaksanaannya bila dibandingkan dengan teori dan praktiknya, teknik mediasi yang kelihatannya mudah, di lapangan terlihat jelas perbedaannya dengan teori yang ada. Bahkan banyak kendala yang terjadi saat proses mediasi antara kedua belah pihak dan Dinas Tenaga Kerja salah satunya terbenturnya waktu antara kedua belah pihak dan Dinas Tenaga Kerja sehingga untuk membuat keputusan jika tidak ada antara kedua belah tidak dapat diputuskan salah satu pihak alhasil proses mediasi menjadi lebih lama dalam penanganannya.
2. Faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya keterlambatan upah pekerja/buruh tersebut antara lain Ancaman covid-19, sehingga THR dan

Upah belum terpenuhi oleh pekerja, Penurunan gaji secara berkala oleh perusahaan, Belum terjualnya aset perusahaan sehingga pekerja menunggu pembayaran pesangon dari kurator, Dan adanya putusan kepailitan sehingga menunggu urutan pembayaran upah dan pesangon pekerja dari kurator yang sudah dijelaskan di UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja dan UU No. 37 Tahun 2004. Bahwasanya terdapat perbedaan dari kedua Undang-undang tersebut Undang-undang No. 6 Tahun 2023 menjelaskan bahwasanya urutan prioritas jika perusahaan mengalami kepailitan yaitu kreditur preferen atau upah pokok pekerja sedangkan menurut Undang-undang No. 37 Tahun 2004 yang menjadi prioritas merupakan kreditur separatis sehingga kreditur preferen menjadi urutan kedua setelah kreditur separatis. Jika dilihat berdasarkan *lex specialis derogat legi generalis* yang digunakan sebagai acuan pembayaran hutang yaitu UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, sedangkan jika dilihat berdasarkan *lex posterior derogat legi priori* yang digunakan acuan untuk pembayaran yaitu UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

B. SARAN

Pada kesempatan ini penulis mengungkapkan beberapa saran kepada pihak-pihak yang memiliki peran yang penting atau utama dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepada pengusaha, diharapkan agar mereka tidak mengabaikan atau meremehkan tanggung jawab mereka dalam memberikan Upah Pokok

dan pesangon kepada para pekerja. Menurut penulis, banyak pekerja sangat bergantung pada upah yang mereka terima dari kontribusi mereka di perusahaan. Bagi pekerja, upah tersebut memiliki peranan krusial dalam memenuhi kebutuhan keluarga dan kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, diinginkan agar para pengusaha atau atasan dapat memahami tanggung jawab mereka dan mematuhi peraturan yang diatur dalam Undang-Undang yang berlaku terkait pembayaran upah. Harapannya, para pengusaha dapat lebih jujur dan bertanggung jawab dalam peran mereka sebagai atasan.

2. Untuk instansi, Agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menjadi lebih efisien, disarankan adanya penambahan mediator sebagai pihak perantara dalam proses tersebut. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial.
3. Bagi penegak hukum, Demi meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia, disarankan agar pemerintah mengambil langkah-langkah konkret dalam membentuk kebijakan yang memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja saat terjadi kepailitan. Perlu dilakukan peningkatan sanksi yang lebih kuat dan penambahan sanksi pidana dalam penanganan situasi ini. Menurut penulis, penerapan sanksi pidana tambahan diharapkan dapat memberikan efek jera kepada pengusaha atau perusahaan yang melanggar aturan terkait upah.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*
Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Ash-Shiddieqy, Teungku Muhammad Hasbi, “pengantar Fiqh
Muamalah”, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2001.
- Djumadi, *Hukum perburuhan perjanjian kerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo
Persada, 2006.
- Djuwaini, Diyamuddin, *pengantar fiqh muamalah*, Yogyakarta : pustaka
pelajar, 2008.
- Ghazali, Abdul Rahman, dkk, *Fiqh Muamalat Jakarta: Kencana Prenada
Media Group*, 2010.
- Ishaq, *Metode Penelitian Hukum dan penulisan Skripsi, tesis, Serta
Disertasi*, Alfabeta: Bandung, 2017.
- Kartasapoetra, G., “Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan
Pancasila”, Jakarta: Sinar Grafiika, 1998.
- Manna, M abduh, “Teori Muamalah”, Bandung: Pustaka Setia, 2004.
- Muhammad, Abdul Kadir, *Hukum Penelitian Hukum*, Citra Aditya bakti:
Bandung, 2004.
- Murdiyanto, Eko, *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: UPN “
veteran” Yogyakarta Press, 2020.
- Nasution, Bahder Johan, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung: CV
mandar Maju, 2008.

- Ridwan, “Fiqh Perburuan”, Yogyakarta: Grafindo Litera Media, 2007.
- Ruky, Ahmad “*Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*”, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Sinungan, Muchdarsyah “Produktivitas apa dan bagaimana”, Jakarta: *Bumi Aksara*, 2000.
- Soekanto, Soerjono, pengantar penelitian Hukum, Jakarta: UI Press, 1986.
- Suhendi, Hendii, “Fiqh Muamalah”, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Bambang Waluyo, Penelitian Hukum Dalam Prakrek, Sinar Grafika: Jakarta, 2008.

B. JURNAL

- Adianto, Jepi and Muhammad Fedryansyah, “Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community”. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, no. 2 (2018) <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18261>.
- Annisat'tun, Ana “Ketentuan Upah Menurut Uu No. 13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam,” *Maliyah* 01, no. 13 (2011).
- Dewi, I Kadek sutrisna dan I ketut markeling, kedudukan utang upah pekerja dalam kepailitan, *kertha sanaya*, no. 10 2013. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/39602>.
- Harahap, Nurhotia, “Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Al-Maqasid*, no. 1 (2020): 22-24

<http://jurnal.iainpadangsidempuan.ac.id/index.php/almaqasid/article/view/2505/pdf>.

Mirah, I Dewa Ayu dan I Wayan Suardana, “Tanggung Ajwab Pelaku Usaha Terhadap Pekerja/Buruh Terkait Keterlambatan Pembayaran Upah Lembur” *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, n0. 2 2019. <https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i03.p13>.

Mulyanto, Ahmad Dwi, “Kewenangan Kurator Untuk Mengurus Perseroan Terbatas”, *Jurnal Hukum*, No. 1 tahun 2022 <https://core.ac.uk/download/530629777.pdf>.

Rokhim, Abdul, “Aspek Hukum Hak dan kewajiban Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” *Jurnal Ilmiah*, no. 3 (2018): 112 <http://journal.upmi.ac.id/index.php/FU/article/view/247/214>.

Santoso, Imam budi, “Altrnatif penyelesaian sengketa wajib dalam penyelesaian perselisihan hubungan induatrial”, *Jurnal hukum dan bisnis*, no. 1 2017. <https://doi.org/10.35814/selisik.v3i1.660>.

Saputra, Ideta Eka dan Bagus Sarnawa, “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan Terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja,” *Media Of Law And Sharia*, no. 4(2022) <https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330>.

Sunaryo, “Tanggung jawab kurator dalam perkara berdasarkan prinsip independensi” *Justicia Sains: Jurnal Ilmu Hukum*, no. 1 tahun 2023. <https://doi.org/10.24967/jcs.v8i1.2309>.

Putu Gde Aditya Wangsa, dkk, “Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Oleh PT. Boma Bisma Indra (PERSERO) Surabaya Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, no. 1 2018 <https://doi.org/10.24843/KM.2018.v07.i01.p09>.

Wicaksana, Arif and Tahar Rachman, “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mewujudkan Hak Normatif Buruh Di Kota Makassar,” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 3, no. 1 (2018): 10–27, <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.

C. PERATURAN UNDANG UNDANG

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang N0. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan penundaan kewajiban Pembayaran Hutang.

Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan bupati gresik nomor 72 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi,tugas, fungsi dan tata kerja dinas tenaga kerja kabupaten gresik.

KUHPerdata.

D. WEBSITE

Amalia, Visca Natasa “Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung Dalam Mengatasi Kecelakaan Kerja (Study di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung), Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2023, <http://repository.radenintan.ac.id/29653/1/SKRIPSI%20PERPUSTAKAAN.pdf>.

Bahraen, Raehanul, “Tidak Membayar Upah Buruh Pekerja Akan Menjadi Musuh Allah di Hari Kiamat”, muslim.or.id, 3 mei 2017 diakses 21 september 2023. <https://muslim.or.id/29900-tidak-membayar-upah-buruh-pekerja-akan-menjadi-musuh-allah-hari-kiamat.html>.

Fitritama, Resu “Keterlambatan Gaji Pemain Sepakbola Oleh Klub kajian UU No 13 Tahun 2002 dan Hukum Islam” Undergraduate thesis , Universitas Islam Negri Maulana malik Ibrahim Malang, 2017.

Hasibuan, Fitrah Hadi“Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Atas Keterlambatab Pemberian Upah Oleh PT Permata Ayah Bunda” Undergraduate Thesis, Universitas Medan Area, 2023.

Kartika, Cynthia Dewi Kartika “Pelaksanaan Pembayaran Upah Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Indosawit Subur Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan”, Undergraduate thesis, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2019 <https://repository.uir.ac.id/1653/1/bab1.pdf>.

Lubis, Putri “Keterlambatan Pembayaran Upah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan” Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru, 2012.

Made wahyu arthaluhur, “langkah Pekerja Jika Perundingan Bipartit Ditolak Pengusaha”, Hukum Online, 12 Juni 2018, diakses 23 November 2023, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/langkah-pekerja-jika-perundingan-bipartit-ditolak-pengusaha-1t5abe1d0846bb5/>.

Parahita, Yulika Aditiara. ”Perspektif Hukum Islam Tentang Wanprestasi Pada masa Pandemi Covid-19” Undergraduate Theses Universitas islam negeri Raden Intan Lampung, 2022 <http://repository.radenintan.ac.id/18772/1/SKRIPSI%201-2.pdf>.

Prabowo, Yohanes Andreyanto “Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta” Undergraduate Thesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2015.

Ramadhan, “Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pada Buruh Penanam Jagung (Studi Kasus Bongka Makmur Kecamatan Ulubongka Kabupaten Tojo Una-Una)” Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, 2022, <http://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/2440/1/SKRIPSI%20RAMADHAN%20183070028.pdf>.

Rofiki, Muhammad, “analisis penetapan besaran upah dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi islam” Undergraduate Thesis, Universitas islam negeri raden intan lampung,2020.<http://repository.radenintan.ac.id/17903/2/SKRIPSI%20MUHAMAD%20ROFIKI%20%281651010147%29.pdf>.

Saputra, Andi, “Bisakah saya pidanakan pengusaha yang tak mau laksanakan putusan PHI?”, detiknews, 10 maret 2022 diakses 10 november 2021. <https://news.detik.com/berita/d-5976389/bisakah-saya-pidanakan-pengusaha-yang-tak-mau-laksanakan-putusan-phi>.

Tim Penulis, “Profil Dinas Tenaga Kerja”, Kabupaten gresik diakses pada tanggal 6 oktober 2023 <https://www.gresikkab.go.id/profil/dinas-tenaga-kerja>.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Dokumentasi Proses penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan PUK SP KEP Perusahaan PT. N

Gambar 1. Surat permohonan izin penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten
Gresik



Nomor : B- 61.59 /F.Sy.1/TL.01-08/2023 Malang, 27 Oktober 2023
Hal : Penelitian

Kepada Yth.
Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
Jl. DR. Wahidin Sudiro Husodo No.233, Kembangani, Kec. Kebomas, Kabupaten
Gresik, Jawa Timur 61121

Assalamu'alaikum wa Rahmatullah wa Barokatah

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama : Alfya Yumia Salsabila
NIM : 200202110059
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

mohon diperkenankan untuk mengadakan Penelitian dengan judul :
**Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran
Upah Karyawan PT. New Era Rubberindo Perspektif UU No. 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)**, pada
instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wa Rahmatullah wa Barokatah

Scan QR Code Berikut



Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah
3. Kabag. Tata Usulan

Gambar 2. Surat Izin Penelitian di PUK SP KEP Perusahaan PT. N



Nomor : B- 6159 /F.Sy.I/TL.01/08/2023
Hal : **Pra-Penelitian**

Malang, 31 Agustus 2023

Kepada Yth.
Ketua Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan Minyak, Gas dan Umum (PUK SP
KEP)
Jl. Mayjend Sengkono No.55, Sekarkurang, Prambungan, Kec. Kebomas, Kabupaten
Gresik, Jawa Timur 61124,M

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatalah

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama : Alfiya Yuniya Salsabila
NIM : 200202110059
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

mohon dipetkenankan untuk mengadakan *Pre Research* dengan judul :
**Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Ketertambatan Pembayaran
Upah Karyawan PT New Era Rubberindo (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota
Gresik)**, pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatalah

Scan Untuk Verifikasi



Tembusan :
1. Dekan
2. Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah
3. Kabag. Tata Usaha

Gambar 3. Surat Balasan Penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik



PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
 Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Telp. 0811-3050-7778
 Website : <http://bappeda.gresikkab.go.id> id email : bappeda@gresikkab.go.id
G R E S I K

<p>Nomor : 070 / 653 / 437.71 / 2023 Sifat : Penting Lampiran : 1 (Satu) Berkas Perihal : Rekomendasi Izin Penelitian / Survey/Riset/KKN/PKL</p>	<p>Gresik, 30 Oktober 2023 Kepada Yth Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang</p>
--	---

Dasar

1. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik
2. Peraturan Bupati Gresik Nomor 58 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik
3. Surat dari Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor: B- 6159 /F.Sy.1/TL.01/08/2023 tanggal 27 Oktober 2023 Perihal Permohonan Ijin Penelitian

Maka dengan ini Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Gresik menyatakan tidak keberatan atas dilakukannya kegiatan yang dilakukan oleh

1. Nama	: Alfiya Yumis Salsabila
2. NIM/ NIK/ NIDN	: 3525025706020001
3. Pekerjaan	: Mahasiswa
4. Alamat	: Dm. Sambiroto Rt.01/rw.01 Ds. Balongpunggang Kec. Balongpunggang Kab. Gresik Jawa Timur
5. Keperluan dilakukannya Penelitian/ Survey/ Riset/ KKN/ PKL	: Untuk melaksanakan Penelitian dengan judul "Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Keterlambatan Pembayaran Upah Karyawan PT. New Era Rubberindo Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik)*
6. Tempat melakukan Penelitian/ Survey/ Riset/ KKN/ PKL	: Dinas Tenaga Kerja
7. Waktu Pelaksanaan Penelitian/ Survey/ Riset/ KKN/ PKL	: 01 Nopember 2023 - 31 Desember 2023

Gambar 4. Surat Balasan Penelitian di PUK SP KEP Perusahaan PT. N



Gresik, 31 Agustus 2023

Nomor : 005/PUK_SPKEP/NER/VIII/2023
Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Yth.
Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Di Tempat

Dengan hormat,
Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Agus M.
Jabatan : Ketua PUK SP KEP
Menerangkan bahwa :
Nama : Alfiya Yunia Salsabila
NIM : 200202110059

Telah kami setuju untuk penelitian pada ketua PUK Serikat Pekerja kimia Energi Pertambangan Minyak, Gas Bumi dan Umum (SP KEP) dengan judul penelitian PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM PENYELESAIAN KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PT. NEW ERA RUBBERINDO (Study di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik).

Demikian surat balasan ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pimpinan Unit Kerja
Serikat Pekerja Kimia Energi Pertambangan
Minyak Gas Bumi Dan Umum
PT. New Era Rubberindo

Ahmad Agus M
Ketua

M Anirul Wahib
Sekretaris

Gambar 5. Risalah Klarifikasi

**RISALAH PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL (KLARIFIKASI)**

1. Nama Perusahaan	PT. N
2. Jenis Usaha	Alas Kaki
3. Alamat Perusahaan	Jl. Mayjend Sungkoro Gresik
4. Nama Pekerja/Buruh/SP/SSB	PUK KEP KSPH PT. N
5. Alamat Pekerja/Buruh/SP/SSB	Jl. Mayjend Sungkoro Gresik
6. Tanggal dan Tempat Perundingan	10 Februari 2022, Ruang Sidang Dinasi Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
7. Pokok Masalah/Asas Permasalahan	Klartifikasi terhadap PHK sementara
8. Pendapat Pekerja/Buruh/SP/SSB	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data pekerja 8 orang 2. Pengusaha tidak pernah datang ke ahli waris sehingga mengganggu pengurusan harta warisnya oleh ahli waris. 3. Setelah pekerja tidak mendapatkan hasil upah/ gaji sebanyak 2 kali masa 1000 jam kerja meninggal. 4. Pengusaha meninggal 0 orang termasuk yang dalam proses penyelesaian hubungan kerjanya PT. N 5. Karena kondisi Covid-19 pengusaha belum dapat datang ke rumah-rumah. 6. Pengusaha yang meninggal mempunyai tanggungan untuk jenajana dan biaya pemakaman pekerja yang meninggal dunia. 7. Pengusaha sudah pernah bertemu 2 orang dari ahli waris dimana 0 orang yang meninggal dunia.
9. Pendapat Pengusaha	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peristiwa dalam proses yang sedang berlangsung terkait dengan meninggalnya pekerja PT. N 2. Pengusaha berharap perusahaan dapat bertahan pada proses produksi. 3. Harap pihak pemilik mediator untuk menyelesaikan permasalahan.
10. Kesimpulan atau Hasil Perundingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peristiwa dalam proses yang sedang berlangsung terkait dengan meninggalnya pekerja PT. N 2. Pengusaha berharap perusahaan dapat bertahan pada proses produksi. 3. Harap pihak pemilik mediator untuk menyelesaikan permasalahan.

Gresik, 10 Februari 2022
Mediator Hubungan Industrial

Pengusaha:  Serikat Pekerja: 

Mdt Adhanto Wahyu Widayat, SH
NIP. 19650324011911004
Mdt Adhanto Wahyu Widayat, SH
NIP. 19650324011911004

Gambar 6. Risalah Mediasi 1

**RISALAH PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL (MEDIASI I)**

1. Nama Perusahaan	PT. N
2. Jenis Usaha	Alas Kaki
3. Alamat Perusahaan	Jl. Mayjend Sungkoro Gresik
4. Nama Pekerja/Buruh/SP/SSB	PUK KEP KSPH PT. N
5. Alamat Pekerja/Buruh/SP/SSB	Jl. Mayjend Sungkoro Gresik
6. Tanggal dan Tempat Perundingan	23 Februari 2022, Ruang Sidang Dinasi Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
7. Pokok Masalah/Asas Permasalahan	Klartifikasi terhadap PHK sementara
8. Pendapat Pekerja/Buruh/SP/SSB	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data pekerja 8 orang yang meninggal dunia 2. Bahwa sampai hari ini tidak ada pembaruan terkait dengan permasalahan ahli waris 3. Tetap meminta pesangon anggota meninggal.
9. Pendapat Pengusaha	Pihak perusahaan tidak hadir
10. Kesimpulan atau Hasil Perundingan	Tidak ada titik temu sehingga diberikan penit ingkat selanjutnya

Gresik, 23 Februari 2022
Mediator Hubungan Industrial

Pengusaha:  Serikat Pekerja: 

Mdt Adhanto Wahyu Widayat, SH
NIP. 19650324011911004
Mdt Adhanto Wahyu Widayat, SH
NIP. 19650324011911004

Gambar 7. Risalah Mediasi 2

**RISALAH MEDIASI 2
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
PT. N**

1. Nama Perusahaan	PT. N
2. Jenis Usaha	Alas Kaki
3. Alamat Perusahaan	Jl. Mayjend Sungkoro No.01 - BR Kelurahan Gresik
4. Nama Pekerja/Buruh/SP/SSB	PUK KEP KSPH PT. N
5. Alamat Pekerja/Buruh/SP/SSB	Jl. Mayjend Sungkoro Gresik
6. Tanggal dan Tempat Perundingan	17 Maret 2022
7. Pokok Masalah/Asas Permasalahan	PHK karena kematian
8. Keterangan/Pendapat Pekerja/Buruh/SP/SSB	Bahwa ahli waris belum menerima bantuan dari perusahaan karena kematian
9. Keterangan/Pendapat Pengusaha	
10. Arahan Mediator	Agar tetap mengayuhkan komunikasi dengan pihak perusahaan
11. Kesimpulan dan Hasil Mediasi 2	Masih membutuhkan keterangan - keterangan para pihak sehingga diperlukan mediasi ke 3 agar mediator dapat menyelesaikan dan memuaskan urusan

Gresik, 17 Maret 2022
Penetapan Penetapan

PUK KEP KSPH PT. N:  Pengusaha: 

Mediator Hubungan Industrial
Mdt Adhanto Wahyu Widayat, SH
NIP. 19650324011911004
Mdt Adhanto Wahyu Widayat, SH
NIP. 19650324011911004

Gambar 8. Risalah Mediasi 3

**RISALAH MEDIASI 3 PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

1. Nama Perusahaan	PT. N
2. Jenis Usaha	Alas Kaki
3. Alamat Perusahaan	Jl. Mayjend Sungkoro Gresik
4. Nama Pekerja/Buruh/SP/SSB	PUK KEP KSPH PT. N
5. Alamat Pekerja/Buruh/SP/SSB	Jl. Mayjend Sungkoro Gresik
6. Tempat dan Tanggal Perundingan	Dinas Tenaga Kerja Kab. Gresik, 16 Juni 2022
7. Pokok Masalah/Asas Permasalahan	Permasalahan PHK
8. Keterangan/Pendapat Pekerja/Buruh/SP/SSB	- Pekerja Meminta hak - hak pesangon dengan kualifikasi meninggal dunia
9. Keterangan/Pendapat Pengusaha	- Sampai hari ini perusahaan belum bisa memberikan hak-hak pesangon karyawan yang meninggal dunia, karena pihak owner belum ada kesanggupan.
10. Kesimpulan dan Hasil Mediasi 3	Karena tidak ada kesepakatan dari pihak owner untuk memberikan hak-hak pekerja yang terdampak meninggal karena meninggal dunia, maka kedua belah pihak sepakat untuk di lakukan arbitrase

Gresik, 16 Juni 2022

Pihak Pekerja:  Pihak Pengusaha:  Mediator HI: 

Mdt Adhanto Wahyu Widayat, SH
NIP. 19650324011911004
Mdt Adhanto Wahyu Widayat, SH
NIP. 19650324011911004

Gambar 2. Dokumentasi Wawancara dengan Bapak Joko Budi Sutrisno Sebagai Ketua Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik



Gambar 3. Dokumentasi saat melakukan proses mediasi dengan Para pihak yang berselisih.



Gambar 4. Dokumentasi dengan Bapak Agus dan Ibu Melly Selaku Ketua dan Wakil PUK SP KEP Perusahaan PT. N



Lampiran 3. Pedoman Wawancara

- A. Informan : Ketua PUK SP KEP PT. New Era Rubberrindo
1. Bagaimana tahapan prosedur penggajian yang diterapkan perusahaan pada karyawan?
 2. Apakah karyawan di PT New Era pernah memberikan keterlambatan upah karyawan?
 3. Sudah berapa lama/berapa kali upah para pekerja terlambatan dibayarkan?
 4. Ada berapa karyawan yang mengalami keterlambatan upah dari perusahaan ini?
 5. Apa alasan perusahaan atas terjadinya keterlambatan upah ini?
 6. Sampai saat ini apakah ada kompensasi dari perusahaan atas adanya keterlambatan upah ini?
 7. Apakah para pekerja dirugikan dengan keterlambatan pembayaran upah dari perusahaan?
 8. Langkah apa saja yang dilakukan para pekerja untuk mendapatkan hak nya?
 9. Apakah bapak pernah protes kepada perusahaan atas keterlambatan upah ini?
 10. Apakah bapak melakukan pengaduan/melaporkan kejadian keterlambatan pembayaran upah kepada pihak yang berwenang?
 11. Berapa lama waktu penyelesaian masalah ini?
 12. Sampai saat ini bagaimana hasil akhir yang telah dilakukan oleh pekerja atas kasus keterlambatan upah di PT New Era Rubberindo ini?

B. Informan: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

1. Bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mengetahui adanya keterlambatan pembayaran di PT. New Era?
2. Bagaimana Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menanggapi pengaduan keterlambatan pembayaran upah?
3. Apakah ada regulasi khusus dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang mengatur jika adanya perusahaan yang memberikan upah pekerja secara terlambat seperti di PT New Era ini?
4. Apa yang menjadi faktor penyebab adanya keterlambatan pembayaran upah di PT. New Era menurut Dinas Tenaga Kerja?
5. Apa yang dilakukan dinas tenaga kerja kabupaten gresik untuk mengatasi keterlambatan pembayaran upah di PT New Era ini?
6. Apakah Dinas Tenaga Kerja telah melakuka mediator terhadap Pekerja dengan perusahaan?
7. Bagaimana dinas tenaga kerja kabupaten gresik memberikan sanksi kepada pengusaha yang telah membayarkan upah terlambat kepada pekerja?
8. Bagaimana prosedur yang dilakukan dinas tenaga kerja kabupaten gresik atas pengaduan keterlambatan pembayaran upah di PT. New Era ini?
9. Apa yang menjadi tantangan bagi Dinas Tenaga kerja Kabupaten Gresik dalam mengatasi keterlambatan pembayaran upah ini di PT. New Era ?
10. Apakah ada kendala terhadap penegakan hukum terhadap penegakan hukum atas terjadinya kasus keterlambatan upah di perusahaan ini?
11. Apa yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut?
12. Adakah langkah antisipasi dan pencegahan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik agar tidak terjadi keterlambatan pembayaran upah seperti di PT. New Era?
13. Adakah solusi dari masalah keterlambatan pembayaran upah pekerja di perusahaan PT New Era Rubberindo ini?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Alfiya Yunia Salsabila
Tempat, Tanggal Lahir : Gresik, 17 Juni 2002
Alamat : Dsn. Sambiroto RT.01/RW.01 Ds. Balongpanggang
Kec. Balongpanggang Kab.Gresik
Email : salsaayu995@gmail.com
Nomor Telepon/HP : 085604923812

RIWAYAT PENDIDIKAN

2006 - 2007 : TK Dharma Wanita Balongpanggang
2008 - 2014 : SD Negeri 2 Balongpanggang
2014 - 2017 : SMP Negeri 1 Balongpanggang
2017 - 2020 : MAN 2 GRESIK
2020 - Sekarang : S1 Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas
Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang