

**KAJIAN TERHADAP TUNJANGAN TIDAK TETAP SEBAGAI BAGIAN
DARI KOMPONEN UPAH DI PT X, DARI PERSPEKTIF PERATURAN
PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 78 TAHUN 2015**

Intisari

oleh

Ariana Rifani¹ dan Ari Hernawan²

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mengkaji alasan atau penyebab tidak diterapkannya pemberian tunjangan tidak tetap kepada pekerja yang berlaku di PT X seperti yang diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan mengetahui serta mengkaji upaya dan kendala yang dihadapi oleh pekerja dalam hal PT X tidak membayarkan tunjangan tidak tetap.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif. Penelitian dilakukan melalui penelitian kepustakaan atas berbagai bahan hukum dengan cara studi dokumen. Penelitian ini juga merupakan penelitian empiris karena membutuhkan data primer melalui penelitian lapangan. Data dari penelitian kepustakaan dan lapangan dianalisis secara kualitatif, hasil dari analisis disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *pertama*, alasan atau penyebab PT X tidak memberikan tunjangan tidak tetap kepada pekerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 karena sistem pengupahan di Indonesia belum sepenuhnya dijalankan dalam hal ini proses pengawasan yang harusnya dilakukan oleh perwakilan dari Dinas Ketenagakerjaan belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Ketidaksiesuaian ini yang membuat pengusaha termasuk PT X menerapkan tunjangan tidak tetap sesuai dengan ketentuan yang dirasa benar, *kedua*, upaya dan kendala yang dihadapi oleh pekerja dalam hal Tunjangan Tidak Tetap tidak dibayarkan oleh PT X adalah pekerja terlebih dahulu melakukan penyelesaian *internal* melalui Departemen Sumber Daya Manusia perusahaan apabila tidak terselesaikan pekerja dapat mengajukan penyelesaian perselisihan dengan mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan setempat, terakhir pekerja melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Kendala yang dihadapi oleh pekerja adalah tidak dapat menempuh upaya untuk mengambil haknya karena pengusaha sudah menghambat tindakan tersebut contohnya: pekerja yang kritis terhadap perusahaan dapat dinilai buruk melalui mekanisme evaluasi tahunan *Key Performance Indicator* (KPI).

Kata Kunci: Pengupahan, Tunjangan Tidak Tetap, Upah Pokok, Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Pengawasan.

¹ Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Universitas Gadjah Mada, Komplek Setra Dago Jalan Setra Dago Utama No 2, Bandung, *email*: arianarifani@gmail.com

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

**THE STUDY OF THE TEMPORARY ALLOWANCE AS A PART OF
WAG COMPONENTS IN PT X, FROM THE PERSPECTIVE
GOVERNMENT REGULATION OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
NUMBER 78 YEAR 2015**

Abstract

by

Ariana Rifani³ and Ari Hernawan⁴

Research objective is to conversant and analyse about non-applying of temporary allowance to employee in PT X as set forth by Government Regulation Number 78 Year 2015 and assess attempt and obstacles faced by workers in the case of temporary allowance are not paid by PT X.

This research is a normative research and is conducted by library research on various legal materials and document studies. This research is also an empirical study because it requires primary data through field research. Data from literature and field research are analyzed qualitatively, the results of the analysis are presented descriptively.

The result of the research indicates that, first, the reason or cause of PT X does not provide the employee temporary allowance in accordance with the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 78 Year 2015 because the wage system in Indonesia has not been fully implemented, in this case the supervision process which should be done by the representative of the Manpower Service Office not in accordance with existing laws and regulations. This discrepancy that makes Entrepreneurs including PT X apply the temporary allowance in accordance with the provisions that are considered right; second, the efforts and obstacle faced by the employee in the case that the temporary allowance is not paid by PT X is the employee may conduct an internal settlement through the company Human Resources Department and if not resolved the employee may submit a dispute settlement with mediation to the local Manpower Service Office, and at last the employee shall file the lawsuit to the Industrial Relations Court to regain the rights that should be received from PT X. The obstacles faced by the employee are they cannot attempt to take away their rights because entrepreneur have hampered the action, for example: the employee who are critical of the company can be assessed negatively through the annual evaluation mechanism of Key Performance Indicators (KPI).

Keywords: Wages, Temporary Allowance, Basic Wage, Regulation of Labor Legislation, Supervision.

³ University of Gadjah Mada Master of Law Student, Komplek Setra Dago Street Setra Dago Utama, Bandung, *email*: arianaarifani@gmail.com

⁴ Lecturer of The Law Faculty of Gadjah Mada University