

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengupahan adalah hal yang sangat penting dalam bidang ketenagakerjaan. “Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan, tidak jarang terjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya aksi mogok kerja dan atau unjuk rasa¹”.

Masalah pembagian upah yang tidak sesuai pada saat ini disebabkan dengan adanya pandemi *Covid-19*. Pandemi *Covid-19* ini disebabkan karena adanya Virus Korona yang bermula dari kota Wuhan, China. Virus ini kemudian menyebar ke seluruh bagian dunia, salah satunya Indonesia. Pandemi *Covid-19* ini ditetapkan menjadi pandemi global oleh *World Health Organization* (selanjutnya disebut dengan WHO) pada 11 Maret 2020². Upaya pemerintah Indonesia pada awal untuk memutus penyebaran dan penularan *Covid-19* ini dengan cara menetapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (selanjutnya disebut dengan PSBB). Namun dengan berjalannya waktu PSBB sudah ditiadakan. Namun pemerintah juga tetap melakukan upaya lain dengan menerapkan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (selanjutnya disebut dengan PPKM). Adanya PSBB dan PPKM ini membuat pembatasan-pembatasan dalam sektor usaha. Salah satunya yaitu

¹ Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, h.1

² Gloria Setyvani, WHO Resmi Sebut Virus Corona Covid-19 sebagai Pandemi Global, <https://www.kompas.com/sains/read/2020/03/12/083129823/who-resmi-sebut-virus-corona-covid-19-sebagai-pandemi-global?page=all>, diakses pada 5 April 2021 pukul 18.02 WIB.

perkantoran yang memberlakukan 50% bekerja di rumah atau yang lebih dikenal dengan *Work From Home* (selanjutnya disebut dengan WFH)³.

Saat terdapat penerapan WFH, membuat adanya masalah dalam hal pembagian upah. Salah satu kasus tentang pembagian upah yang terjadi akibat dari pandemi *Covid-19* yaitu kasus yang dialami oleh perusahaan X. Perusahaan X ini berlokasi di Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan X ini menaati perintah yang dianjurkan oleh pemerintah kota Surabaya untuk melakukan WFH. Ketika adanya pandemi *Covid-19* ini, perusahaan X ini juga mengalami sedikit penurunan dalam produksinya. Sehingga dengan terpaksa perusahaan X melakukan pemotongan upah kepada para pekerjanya. Pengurangan upah yang dilakukan oleh perusahaan X dikarenakan juga untuk upaya perusahaan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan PHK). Namun dengan adanya pengurangan upah tersebut, ada beberapa pekerja yang merasa kurang puas dengan perolehan upah tersebut.

Masyarakat dapat memperoleh kehidupan yang layak dengan melakukan pekerjaan. Masyarakat diharapkan untuk aktif dan giat untuk mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kehidupannya sehingga akan membawa dampak yang baik untuk pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Sektor tenaga kerja sangatlah penting dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Dilihat dengan banyaknya penduduk di Indonesia yang memperoleh peringkat keempat terbanyak di dunia⁴. Bila tenaga kerja pada suatu negara bertumbuh seimbang dengan ketersediaan lapangan kerja maka perekonomian negara tersebut akan meningkat. Hal tersebut

³ Jawahir Gustav Rizal, Aturan Lengkap PPKM Mikro, Berlaku 9 Februari-22 Februari 2021, <https://www.kompas.com/tren/read/2021/02/08/095000965/aturan-lengkap-ppkm-mikro-berlaku-9-februari-22-februari-2021?page=all>, diakses pada 9 Maret 2021 pukul 18.35 WIB.

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h. 1

dikarenakan, semakin banyak masyarakat yang bekerja maka mereka akan memiliki penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan kehidupannya maupun keluarganya sehingga dapat membeli barang kebutuhan yang diperlukan untuk hidup.

Seseorang yang bekerja memiliki motivasi utama yaitu untuk memperoleh penghasilan berupa upah (uang). Dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenaker) dijelaskan mengenai pengertian upah yang berbunyi:

“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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Dikatakan dalam Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang dasar 1945 disebutkan bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dalam membicarakan upah, maka akan selalu berkaitan dengan kebutuhan hidup. Upah dan kebutuhan hidup merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Setiap orang memiliki kebutuhan hidup yang bervariasi satu sama lain.

Atas dasar itulah, maka penulis tertarik mengangkat topik ini dalam skripsi yang berjudul: **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMOTONGAN UPAH PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut: **“Apakah pemotongan upah pekerja pada masa pandemi *Covid-19* dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?”**

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu:

A. Tujuan Akademis

Untuk memenuhi salah satu syarat akademis guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Kampus Surabaya.

B. Tujuan Praktis

1. Untuk lebih mengetahui mengenai kesesuaian pelaksanaan pemotongan upah pekerja/buruh pada masa pandemi *Covid-19* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk lebih mengetahui mengenai cara pelaksanaan pemotongan upah pekerja/buruh pada masa pandemi *Covid-19* menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian skripsi ini adalah:

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut dan untuk menambah wawasan tentang pemotongan upah yang disebabkan karena pandemi *Covid-19*.
2. Memberi masukan kepada pengusaha cara pelaksanaan pemotongan upah pada pandemi *Covid-19* kepada pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.5 Metodologi Penelitian

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam penyusunan penelitian skripsi ini yaitu menggunakan tipe penelitian Yuridis Normatif. “Penelitian hukum normatif bisa juga disebut sebagai penelitian hukum doktrinal⁵”. “Pada penelitian ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in book*) atau hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku masyarakat terhadap apa yang dianggap pantas⁶”.

B. Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan atau *statute approach*. “Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan

⁵ Jonaedi Efendi, dan Johnny Ibrahim, *Metode penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Prenada Media Group, Depok, 2018, Cetakan ke-2, h. 124

⁶ *Ibid.*

isu hukum yang sedang ditangani⁷”. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual atau *conceptual approach*. “Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum⁸”.

C. Bahan / Sumber Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2006, h.93

⁸ *Ibid.*, h.135

5. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi;
6. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan republik Indonesia Nomor M/11/HK.04/X/2020 Tahun 2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 pada Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*;
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengupahan pada Industri Padat Karya Tertentu dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*;

b. Bahan Hukum Sekunder

Untuk melengkapi sumber bahan hukum primer, diperlukan juga sumber hukum sekunder yang diperoleh dengan menggunakan literatur, teori, asas, jurnal hukum, internet, makalah dan bahan lainnya.

1.6 Langkah Penelitian

A. Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui inventarisasi, klasifikasi, dan sistematisasi. Langkah inventarisasi dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan hukum yang terkait melalui pustaka. Bahan-bahan tersebut lalu diklasifikasikan berdasarkan kebutuhan untuk menganalisis rumusan masalah

yang ada. Lalu bahan tersebut disusun secara sistematis untuk mempermudah dalam memahami bahan tersebut.

B. Analisa atau Pembahasan

Langkah dalam analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode silogisme deduksi. Metode silogisme deduksi adalah pola berpikir atau bernalar dari ketentuan atau hal-hal yang umum yang dalam hal ini adalah bahan-bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan dan teori-teori yang bersifat umum, yang diterapkan dalam suatu masalah sehingga akan memperoleh jawaban atau simpulan yang khusus dalam hal ini adalah ketentuan perundang-undangan yang berawal dari pengetahuan yang bersifat umum⁹. Untuk memperoleh jawaban yang benar, akurat, dan logis digunakan beberapa penafsiran yaitu penafsiran sistematis dan penafsiran otentik. Penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara memperhatikan susunan pasal yang berhubungan antara pasal yang satu dengan pasal-pasal yang lainnya, yang terdapat dalam undang-undang itu sendiri maupun dengan pasal-pasal dari undang-undang yang lain untuk memperoleh pengertian yang lebih spesifik¹⁰. Sedangkan, penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti terhadap arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri¹¹.

1.7 Pertanggungjawaban Sistematika

Pertanggungjawaban Sistematika dari penelitian skripsi ini terdiri dari IV (empat) bab. Setiap bab terbagi menjadi beberapa sub bab sebagai berikut:

⁹ Sari Mandiana, *Hand Out Metode Penelitian Hukum*, Surabaya, 2021, h.11

¹⁰ *Ibid.*, h.7

¹¹ *Ibid.*, h.6

BAB I; PENDAHULUAN. Bab ini merupakan awal dari penelitian skripsi ini yang berisikan latar belakang masalah. Isi dari latar belakang penelitian skripsi ini yaitu mengenai pemotongan upah pada masa pandemi *Covid-19* ini sudah sesuai menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Atas dasar inilah perlu dikaji rumusan masalah yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah. Kemudian bab ini juga berisikan tujuan penelitian dan metodologi yang menggunakan tipe penelitian yuridis normatif.

BAB II; HAKEKAT PEMOTONGAN UPAH MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. Bab ini terbagi dalam tiga sub bab yaitu: **Sub Bab 2.1 Pengertian Tenaga Kerja dan Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang 11 Tahun 2020.** Bab ini menjelaskan mengenai definisi tenaga kerja, isi dan substansi perjanjian kerja serta hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. **Sub Bab 2.2 Perjanjian Kerja Terkait dengan Upah Kerja.** Bab ini mengemukakan apa yang dimaksud dengan upah kerja dan jenis upah. Upah kerja tersebut tertuang dalam perjanjian kerja dengan segala landasan hukum dan akibatnya menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. **Sub Bab 2.3 Pemotongan Upah Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang 11 Tahun 2020.** Bab ini akan membahas

alasan boleh atau tidaknya dilaksanakan pemotongan upah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

BAB III; ANALISA PEMOTONGAN UPAH PADA MASA PANDEMI COVID-19 MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. Bab ini terdiri dari 2 sub bab yaitu:

Sub bab 3.1 Kronologis Pemotongan Upah Kerja dengan Alasan Pandemi Covid-19. Bab ini membahas permasalahan yang dialami oleh perusahaan X. Perusahaan X ini menaati perintah yang dianjurkan oleh pemerintah kota Surabaya untuk melakukan WFH. Ketika adanya pandemi *Covid-19* ini, perusahaan X ini juga mengalami sedikit penurunan dalam produksinya. Sehingga dengan terpaksa perusahaan X melakukan pemotongan upah kepada para pekerjanya. Pengurangan upah yang dilakukan oleh perusahaan X dikarenakan juga untuk upaya perusahaan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun dengan adanya pengurangan upah tersebut, ada beberapa pekerja yang merasa kurang puas dengan perolehan upah tersebut. **Sub bab 3.2 Analisa Pemotongan Upah Kerja dengan Alasan Pandemi Covid-19 menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.** Bab ini menganalisa sah atau tidaknya pemotongan upah pekerja pada perusahaan X yang terjadi karena adanya pandemi *Covid-19* menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

BAB IV; PENUTUP. Bab ini terdiri dari dua sub bab yaitu Kesimpulan dan Saran. Isi dari sub bab Kesimpulan yaitu merupakan hasil jawaban atas rumusan masalah

yang dikemukakan di atas. Isi dari sub bab Saran yaitu masukan yang berguna dalam menyelesaikan masalah-masalah yang sejenis, terutama kepada aparat penegak hukum dalam memberikan putusan yang sesuai. Mengingat ilmu hukum merupakan ilmu bersifat preskriptif yang membutuhkan masukan-masukan untuk hukum yang akan datang. Masukan itu dikhususkan kepada pejabat penuntut umum yang memegang peran penting dalam proses penuntutan.

