

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi ekonomi Negara Kesatuan Republik Indonesia saat ini sedang bergerak menuju status negara maju. Sejalan dengan tujuan konstitusi, dalam konteks pembangunan nasional, hal ini bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila<sup>1</sup>. Tenaga kerja menjadi salah satu elemen penting dalam pembangunan nasional, karena pekerja tidak hanya berperan sebagai subjek dalam proses pembangunan, tetapi juga sebagai pihak yang menikmati hasilnya. Dalam perspektif ketenagakerjaan, globalisasi dan perbaikan iklim investasi menjadi faktor penting dalam kerjasama ketenagakerjaan. Persaingan dan kompetisi ekonomi global membuka kesempatan bagi setiap negara untuk menerapkan kebijakan yang mendukung tercapainya tujuan bersama<sup>2</sup>.

Perjanjian kerja merupakan landasan utama hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (yang selanjutnya disebut KUHPer) menyebutkan bahwa terdapat 4 (empat) syarat yang harus dipenuhi agar suatu perjanjian dinyatakan sah. Syarat-syarat ini bersifat kumulatif, sehingga jika salah satu di antaranya tidak terpenuhi, perjanjian tersebut dapat dianggap batal atau

---

<sup>1</sup> Warassih, Esmi. "Peran Politik Hukum Dalam Pembangunan Nasional." *Gema Keadilan* 5.1 (2018): hal. 1-15.

<sup>2</sup> Soleh, Ahmad. "Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 6.2 (2017): hal. 83-92.

tidak memiliki kekuatan hukum. Keempat syarat tersebut meliputi adanya kesepakatan, kecakapan para pihak, objek tertentu, dan alasan yang sah. Dalam praktiknya, pekerja sering kali mengalami penurunan upah dengan beban kerja yang sama oleh perusahaannya. Dikutip dari Tempo.co Jakarta pada tahun 2020 sejumlah Serikat buruh yang tergabung dalam Koalisi *Clean Clothes Campaign* (CCC) mengungkapkan perusahaan produsen sepatu Adidas telah melakukan penurunan upah terhadap para buruhnya. Adidas dan PT Panarub Industry selama ini melakukan penurunan upah buruh diakibatkan pandemi dan resesi global yang telah menurunkan angka produksi perusahaan sehingga dibutuhkan efisiensi biaya operasional termasuk upah pekerja/buruh sebagai upaya untuk mempertahankan kelangsungan usaha. Kondisi ini tentu sangat merugikan bagi pihak pekerja yang telah mengabdikan kepada perusahaan sehingga menimbulkan banyak pertanyaan terkait perlindungan hukum bagi pekerja, mengingat upah merupakan salah satu komponen penting dalam hubungan industrial yang berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan pekerja.

Perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja dapat memuat ketentuan yang memiliki kekuatan hukum. Pasal 1320 KUHPer mengatur tentang perjanjian kerja, termasuk hak dan kewajiban kedua belah pihak. Kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja menunjukkan bahwa masing-masing pihak memiliki landasan yang cukup untuk mengambil langkah hukum jika diperlukan. Perjanjian ini berlaku bagi berbagai jenis usaha, baik dalam skala kecil maupun besar, serta dapat diterapkan di tingkat domestik maupun internasional. Sistem hukum memainkan peran penting dalam memastikan hak dan kewajiban para pihak yang didefinisikan secara jelas,

sehingga transaksi bisnis dan penyelesaian sengketa dapat berjalan dengan lancar. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU 13/2003) menyatakan bahwa perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang berisi ketentuan mengenai syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Subjek hukum dalam perjanjian kerja sama dengan yang terdapat dalam hubungan kerja. Tujuan dari perjanjian kerja adalah untuk memberikan penghargaan terhadap tenaga dan waktu yang telah dicurahkan oleh pekerja atau buruh dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Penghargaan tersebut diwujudkan dalam bentuk upah. Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan (selanjutnya disebut PP 36/2021), definisi upah adalah sebagai berikut:

“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 Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Permasalahan penurunan upah tanpa perubahan beban kerja muncul ketika perusahaan ingin melakukan efisiensi biaya sehingga pengusaha mengurangi jumlah upah yang diterima oleh pekerja, meskipun tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang dilakukannya tidak berubah. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, hal ini menimbulkan kekhawatiran akan perlindungan yang diberikan kepada pekerja, terutama mengingat ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hak-hak pekerja.

Pekerjaan adalah salah satu elemen penting dalam kehidupan masyarakat. Hak pekerja untuk mendapatkan upah yang adil dan layak harus dipenuhi. Namun, dalam

praktiknya, masih banyak tantangan terkait pemenuhan upah yang adil bagi pekerja dalam hubungan industrial. Pekerja kerap berada dalam situasi yang tidak menguntungkan, terutama dalam hal upah yang diterima. Banyak kasus menunjukkan bahwa upah yang diterima pekerja belum mampu memenuhi kebutuhan hidup yang layak<sup>3</sup>. Kondisi ini dapat mengakibatkan kesulitan ekonomi, ketidakstabilan finansial, serta berdampak buruk pada kesejahteraan pekerja dan keluarga. Oleh sebab itu, pemenuhan upah yang adil dan layak menjadi sangat penting.

Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha pada umumnya tidak seimbang, di mana pekerja memiliki lebih banyak kewajiban dibandingkan pengusaha. Sebagai contoh, pengusaha berhak atas hasil kerja pekerja, yang diiringi dengan berbagai kewajiban lain bagi pekerja, seperti keharusan hadir di tempat kerja, mengenakan seragam beserta atributnya, mulai bekerja tepat pukul 08.00 WIB, dan mengisi daftar kehadiran. Ketidakseimbangan ini terjadi karena posisi pekerja lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha sebagai pengelola perusahaan<sup>4</sup>.

Konstitusi Indonesia mengakui hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, seperti yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945). Ketentuan ini seharusnya menjadi landasan bagi pemerintah dalam menyusun berbagai kebijakan, dengan penekanan pada perlindungan pekerja yang

---

<sup>3</sup> Prasetyo, Yoko, and Ane Permatasari. "Kelayakan Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta Dalam Memenuhi Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Tahun 2019." *Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan (JPK)* 2.1 (2020): hal. 41-52.

<sup>4</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hal 8.

telah dijamin oleh konstitusi. Pasal tersebut menyatakan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Penghidupan yang layak berarti kehidupan yang dapat dicapai dengan memenuhi kebutuhan dasar individu dan keluarganya secara adil dan manusiawi<sup>5</sup>. Dalam ranah ketenagakerjaan, untuk mewujudkan penghidupan yang layak, pemerintah harus berperan aktif dengan menetapkan regulasi mengenai pengupahan yang bertujuan untuk melindungi para pekerja. Pasal 28 D UUD 1945 menyatakan:

1. "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;
2. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Isu upah memiliki pengaruh besar terhadap berbagai kepentingan, baik bagi pekerja maupun pengusaha. Kerangka hukum dalam konstitusi Indonesia berfungsi sebagai dasar legitimasi bahwa upah, sebagai salah satu sumber penghidupan yang layak, merupakan komponen penting dalam hubungan kerja. Permasalahan upah tidak dapat dipisahkan dari prinsip keadilan dan kesejahteraan<sup>6</sup>. Pekerja sering kali melihat sistem upah dari perspektif keadilan, mengingat upah berfungsi sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan. Keadilan dalam pengupahan tidak hanya berkaitan dengan jumlah yang diterima, tetapi juga mencakup proses penetapan upah yang harus memenuhi standar keadilan dan kelayakan<sup>7</sup>. Pada masa orde baru, pemerintah

---

<sup>5</sup> Hardyati, Desty Puteri, et al. "Pemenuhan Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Di Masa Bonus Demografi." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9.12 (2023): hal. 130-139.

<sup>6</sup> Wiryawan, Wayan Gde. *Ironi upah minimum dalam industri pariwisata*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2015. Hal 12.

<sup>7</sup> Wiryawan. *loc.cit.*

mengendalikan hubungan industrial dengan ketat, lebih mengutamakan agenda pertumbuhan ekonomi, seperti menarik investasi asing dan mempercepat pertumbuhan industri baru, daripada menegakkan hak-hak pekerja, termasuk hak pekerja atas upah<sup>8</sup>.

Kebijakan upah minimum, sebagai langkah strategis dalam sistem hubungan industrial yang mengedepankan peran negara sebagai regulator, tidak akan terhindar dari dilema yang timbul akibat kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Pada dasarnya, setiap kebijakan selalu dapat dibenarkan dengan argumen yang bertentangan, sehingga dampaknya menjadi dilematis<sup>9</sup>.

Pengaturan mengenai penetapan upah minimum melalui peraturan perundang-undangan adalah salah satu upaya pemerintah untuk memastikan bahwa pekerja menerima upah yang layak sesuai dengan kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup di daerah masing-masing. Namun, pelaksanaan penetapan upah minimum ini masih menghadapi berbagai tantangan dan masalah. Salah satu tantangan utama adalah adanya ketimpangan antara upah minimum yang ditetapkan dan kenaikan biaya hidup. Jika peningkatan biaya hidup tidak sebanding dengan kenaikan upah minimum, pekerja akan mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, pendidikan, dan kesehatan. Hal ini dapat berpengaruh buruk terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

---

<sup>8</sup> Alan J. Boulton, 2002, Struktur Hubungan Industrial di Indonesia Masa Mendatang, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, hal 10.

<sup>9</sup> Timmer, P., W. Falcon, and S. Pearson, 1983, Food Policy Analysis, John Hopkins University Press, Baltimore, USE, hal 13.

Perlindungan upah adalah langkah untuk melindungi sistem pengupahan yang berlandaskan prinsip-prinsip kemanusiaan, sehingga hak-hak pekerja terkait upah tidak hilang atau berkurang<sup>10</sup>. Perlindungan ini dapat dilakukan dengan pendekatan preventif dan represif. Dalam hal perlindungan preventif, undang-undang yang berlaku harus mampu memberikan kepastian hukum yang jelas. Konsep perlindungan upah seharusnya sudah diatur dengan jelas dalam konstitusi yang membahas ketenagakerjaan<sup>11</sup>.

Lingkup perlindungan tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup: Perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk bernegosiasi dengan pengusaha; Perlindungan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja; Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang disabilitas; Perlindungan terkait upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terdapat beberapa permasalahan hukum terkait pengupahan, yaitu:

1. Perumusan pasal-pasal tentang upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum mencerminkan prinsip keadilan<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Yetniwati, Y. "The Legal Arrangement of Wage Protection Based on the Principle of Legal Certainty." *Jurnal Dinamika Hukum* 16.2 (2016): hal. 213-219.

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> Maulinda Silalahi, 2006, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Pekerja/Buruh Dihubungkan Dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Serta Implikasinya Terhadap Upaya Mewujudkan Keadilan Antara Pekerja/Buruh*, Tesis, Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, hal 155.

2. Penerapan struktur skala upah masih sangat minim pelaksanaannya<sup>13</sup>.
3. Masalah utama pengupahan yang sering muncul meliputi:
  - a. Upah yang rendah bagi pekerja di level bawah.
  - b. Kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi.
  - c. Variasi komponen upah yang tidak konsisten.
  - d. Ketidakjelasan hubungan antara upah dan produktivitas<sup>14</sup>.

Masalah upah memiliki dampak signifikan terhadap berbagai kepentingan, baik pekerja maupun pengusaha. Sebagian besar kehidupan masyarakat masih bergantung pada hasil produksi dari sektor swasta dan pemerintah. Jika daya beli masyarakat menurun dalam jangka waktu yang panjang, hal ini dapat menjadi masalah. Seiring berjalannya waktu, hubungan kerja beralih dari yang bersifat privat menjadi lebih publik, karena pekerja dianggap sebagai pihak yang lebih rentan. Oleh karena itu, pemerintah merasa perlu untuk mengatur hubungan kerja melalui regulasi dan kebijakan.

Peraturan mengenai upah yang berlaku saat ini masih belum mampu menciptakan hubungan yang kondusif dan harmonis antara pekerja dan pengusaha di bidang pengupahan<sup>15</sup>. Hal ini terlihat dari adanya unjuk rasa yang dilakukan oleh serikat pekerja setiap tahun serta ancaman pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran,

---

<sup>13</sup> Kaka, Angelia Maya Saputri. "Tinjauan Yuridis Tentang Formulasi Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan." *Novum: Jurnal Hukum* 3.3 (2016): hal. 114-126.

<sup>14</sup> Aloysius Uwiyono, et al., 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 99

<sup>15</sup> Rahman Halim, Aji. "Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)." *Journal Presumption of Law* 3.2 (2021): hal. 206-220.



bahkan ancaman penutupan perusahaan. Pekerja sangat membutuhkan upah yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari demi mencapai kesejahteraan, sementara perusahaan juga memerlukan jaminan bahwa kenaikan upah minimum tidak akan mengganggu perkembangan dan produktivitas, terutama bagi perusahaan menengah dan kecil.

Isu upah merupakan salah satu masalah yang paling sering diperdebatkan antara pekerja dan pengusaha, yang dapat menyebabkan hubungan kerja menjadi tidak harmonis<sup>16</sup>. Bagi pekerja, upah dianggap sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarga. Di sisi lain, pengusaha melihat upah sebagai salah satu beban yang harus ditanggung, karena merupakan bagian dari biaya produksi. Oleh karena itu, untuk memastikan pelaksanaan yang baik, diperlukan pengaturan yang jelas mengenai perlindungan hukum untuk pekerja.

Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan dengan memberikan panduan serta meningkatkan pengakuan terhadap hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta aspek sosial dan ekonomi melalui norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Mengingat bahwa pekerja merupakan pihak yang lebih lemah dibandingkan pengusaha yang memiliki posisi lebih kuat, sehingga pekerja perlu dilindungi hak-haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”. Menurut pasal ini, terdapat dua hal penting dan fundamental

---

<sup>16</sup> Zaeni, Hukum Kerja, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2018, hal 69.

yang menjadi hak setiap warga negara Indonesia, yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan dan hak untuk perlindungan atas penghidupan yang layak.

Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan, penting untuk terlebih dahulu memahami esensi hukum ketenagakerjaan. Terdapat dua jenis perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Menurut Zainal Asikin, perlindungan hukum bagi tenaga kerja dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

1. “Perlindungan ekonomi, yaitu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang memadai, termasuk saat tenaga kerja tidak dapat bekerja atas kehendaknya sendiri.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup jaminan kesehatan kerja, kebebasan untuk berserikat, dan perlindungan terhadap hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan bagi tenaga kerja yang berkaitan dengan aspek keamanan dan keselamatan di tempat kerja<sup>17</sup>”.

Dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, perhatian kini tertuju pada permasalahan penurunan upah tanpa perubahan pada beban kerja pekerja karena dapat memengaruhi stabilitas ekonomi dan kesejahteraan pekerja, selain juga menimbulkan pertanyaan seputar keadilan dalam relasi antara pekerja dan pengusaha<sup>18</sup>.

Permasalahan penurunan upah tentu saja dapat memicu berbagai dampak negatif bagi karyawan. Beberapa dampak negatif tersebut meliputi:

---

<sup>17</sup> Rosifany, Ony. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Legalitas: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 4.2 (2020): hal. 36-53

<sup>18</sup> Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/ketentuan-penurunan-gaji-dan-penyelesaiannya-lt6089cdf22c2bb/> diakses 09 oktober 2024

1. Penurunan kesejahteraan karyawan.
2. Peningkatan tingkat kemiskinan.
3. Peningkatan angka kriminalitas.

Pada kenyataannya, penurunan upah tanpa perubahan yang jelas pada tugas pekerja seringkali menimbulkan perdebatan di masyarakat. Di satu sisi, pengusaha mungkin melihat penurunan upah sebagai solusi untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan<sup>19</sup>. Akan tetapi, di sisi lain, pekerja yang mengalami penurunan upah tanpa alasan yang jelas atau adil mungkin merasa tidak dihargai dan merasa dirugikan atas kontribusi yang selama ini telah pekerja berikan terhadap perusahaan.

Penting untuk melakukan tinjauan mendalam terhadap peraturan ketenagakerjaan di Indonesia guna memahami kerangka regulasi yang mengatur isu ini. Analisis yang komprehensif terkait kewenangan dan batasan bagi pengusaha dalam mengubah perjanjian kerja, termasuk penurunan upah, sangat diperlukan. Di samping itu, fokus penelitian juga harus mencakup pandangan hukum mengenai perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks perubahan perjanjian kerja<sup>20</sup>.

Dengan melakukan studi menyeluruh terkait isu ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih manusiawi tentang pentingnya melindungi hak-hak pekerja dalam konteks perubahan perjanjian kerja, serta dampaknya terhadap hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan di Indonesia. Oleh karena itu, penulis

---

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> Institut Ketenagakerjaan Indonesia. "Studi Kasus: Penurunan Upah dan Pembaharuan Perjanjian Kerja pada Pekerja Pabrik di Jabodetabek." Lembaga Penelitian Hukum Ketenagakerjaan, 2018, Jakarta.

tertarik untuk menganalisa topik ini dalam bentuk penulisan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PENURUNAN UPAH DENGAN BEBAN KERJA YANG SAMA”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaturan penurunan upah tanpa perubahan beban kerja berdasarkan hukum positif ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami penurunan upah tanpa perubahan beban kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari skripsi ini adalah untuk memecahkan persoalan hukum. Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi dan mencari solusi atas masalah hukum yang dihadapi pekerja terkait penurunan upah tanpa adanya perubahan dalam beban kerja yang dilakukan. Dalam hal ini, penelitian bertujuan untuk mengupas pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, menilai sejauh mana regulasi yang ada melindungi hak-hak pekerja, dan memberikan rekomendasi yang dapat memperkuat perlindungan tersebut. Dengan begitu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban konkret dan aplikatif atas persoalan hukum yang sering terjadi, yakni penurunan upah yang berakibat merugikan pekerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu serta menambah wawasan baru bagi pembaca atau peneliti lain terkait adanya pengaturan hukum tentang kasus yang dilakukan oleh pengusaha yang melakukan penurunan upah tanpa perubahan beban kerja dari pekerja.
2. Menambah pemahaman akademik terkait pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan memperkaya literatur mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami penurunan upah dengan beban kerja yang sama.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji isu serupa, serta memberikan masukan bagi pekerja dalam melindungi haknya dan bagi pengusaha agar dapat memberikan kebijakan yang adil tanpa mengurangi hak-hak pekerjanya.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Penurunan Upah Dengan Beban Kerja Yang Sama”**, agar dapat mempermudah penulis dan pembaca dalam memahami

penelitian ini, maka penulis menyusun secara sistematis dalam 5 (lima) bab, dan setiap bab terbagi atas sub-sub bab sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari 5 (lima) Sub-bab yang menguraikan tentang Latar Belakang Masalah dari penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan. Bab ini memberikan gambaran umum mengenai topik yang dibahas dalam penelitian ini.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini terdapat 2 (dua) Sub-bab yang akan menjelaskan dasar teori dan konsep yang relevan untuk penelitian ini, antara lain:

Sub-bab Tinjauan Teoritis menguraikan tentang Teori Perlindungan Hukum dan Teori Perjanjian yang didalamnya membahas terkait teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Di sini akan dijelaskan variabel-variabel yang bersifat umum, seperti teori perlindungan hukum bagi pekerja serta teori mengenai perjanjian yang menjadi landasan analisis. Sub-bab Tinjauan Konseptual menguraikan konsep-konsep yang lebih spesifik yang akan digunakan sebagai “pisau bedah” dalam menguji teori yang telah dikemukakan. Konsep yang dibahas meliputi konsep Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja, kemudian konsep Upah serta konsep Pembaharuan Perjanjian Kerja.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan jenis penelitian yang digunakan, yaitu Penelitian Hukum Deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai permasalahan penurunan upah tanpa perubahan beban kerja. Penelitian deskriptif ini dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan fenomena ini secara objektif, serta menganalisis peraturan hukum ketenagakerjaan terkait upah dan perjanjian kerja di Indonesia. Penelitian ini juga melihat bagaimana aturan-aturan tersebut diterapkan dalam praktik. Hasilnya diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang seberapa efektif hukum ketenagakerjaan dalam melindungi hak-hak pekerja, terutama dalam kasus penurunan upah. Bab ini meliputi: Jenis Penelitian, Jenis Data, Metode Perolehan Data, Jenis Data, dan Sifat Analisis Data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Bab ini terdiri dari 3 (tiga) Sub-bab. Sub-bab pertama membahas tentang Penelitian Terdahulu Terkait Penurunan Upah dalam Sebuah Hubungan Kerja, yang memberikan gambaran tentang studi-studi sebelumnya terkait persoalan penurunan upah. Sub-bab selanjutnya mengkaji tentang Pengaturan Penurunan Upah Tanpa Perubahan Beban Kerja Berdasarkan Hukum Positif Ketenagakerjaan di Indonesia, yang membahas regulasi terkait penurunan upah dalam situasi tersebut. Sub-bab yang terakhir mengulas tentang Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Mengalami Penurunan Upah Tanpa Perubahan Beban Kerja, dengan fokus pada analisis perlindungan hukum yang tersedia dan implementasinya dalam praktik. Bab

ini akan memberikan pemahaman komprehensif terkait isu upah dan perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Bab ini menyajikan hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh, seperti buku, jurnal, peraturan perundang-undangan, dan internet, serta menguraikan analisis terkait rumusan masalah pertama dan kedua dengan merujuk pada hasil penelitian dan tinjauan pustaka.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menjadi bagian terakhir dan terbagi menjadi 2 (dua) Sub-bab, yaitu Sub-bab Kesimpulan, menguraikan mengenai kesimpulan yang merupakan jawaban dari hasil penelitian. Sub-bab Saran, memberikan saran atau rekomendasi untuk penelitian lanjutan atau penerapan praktis sehingga kedepannya dapat menjadi lebih baik.