

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Manusia dalam rangka menjalani kehidupannya di dunia ini serta tetap melangsungkan kehidupannya harus memenuhi semua kebutuhan hidupnya baik itu pangan, sandang maupun papan, karena kebutuhan tersebut adalah hal-hal mendasar dari sebuah proses kehidupan yang harus terpenuhi.

Kebutuhan tersebut dapat terpenuhi apabila manusia melakukan sebuah kegiatan yang dinamakan bekerja, karena dengan bekerja maka manusia akan mendapatkan penghasilan dan penghasilan tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pasal 27 UUD 1945 menyebutkan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan¹.

Manusia dalam bekerja dapat mengusahakan atau membuat usaha sendiri yang artinya bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri dan dapat juga dengan bekerja pada orang lain yang memiliki usaha yang maksudnya adalah seorang melakukan pekerjaannya bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan menguasainya sehingga orang tersebut harus tunduk pada orang lain yang memberikan pekerjaannya.

Bekerja pada orang lain berdasarkan hubungan kerja ini berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Hubungan kerja antara perusahaan atau pengusaha dengan pekerja dimulai sejak adanya tandatangan kesepakatan yang telah di

¹ Pasal 27 ayat 2 UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA REPUBLIK INDONESIA 1945

sepakati oleh kedua belah pihak yang menyatakan tentang syarat-syarat kerja seperti pakaian, jam kerja dan tata cara menggunakan fasilitas kantor serta tertulis mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak seperti kewajiban pengusaha memberikan upah dan hak pekerja untuk menerimanya.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan tentang Hubungan Kerja, yaitu :

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²

Hubungan kerja ini terjadi setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu yaitu pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain yaitu pengusaha yang salah satunya memuat hak pekerja untuk bekerja mendapatkan upah dan si pengusaha menyatakan kesanggupan untuk memperkerjakan si pekerja dengan membayar upah.

Upah merupakan hak pekerja 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 dilakukan³

Di tahun 2020 awal seluruh dunia digemparkan dengan suatu virus yang memungkinkan dapat mematikan manusia jika kondisi imunnya tidak baik atau adanya penyakit bawaan yaitu Virus Corona atau

² Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 tahun 2003

³ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 tahun 2003

Covid-19. Sejak muncul di akhir Desember 2019 lalu, virus Corona atau SARS-CoV-2 kini sudah menyebar ke banyak negara, tak terkecuali Indonesia⁴. Bahkan data dari Badan Pusat Statistik pada bulan Agustus tahun 2021 menunjukkan bahwa sebanyak 14,28 persen penduduk usia kerja atau setara 29,12 juta orang terdampak dari adanya pandemi COVID-19⁵. Hal ini dapat kita renungkan atau kita ambil maknanya bahwa terjadinya Pandemi Covid-19 di Indonesia mempengaruhi tingkatan pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang semakin lama jatuh ke titik terendah sehingga semua sektor baik itu industri maupun pariwisata terkena dampak negatifnya, serta berimbas juga ke Perusahaan yang tersendatnya roda perekonomian mereka sehingga melakukan tindakan-tindakan yang seharusnya tidak dilakukan seperti tidak membayarkan Gaji Pekerja selama berbulan-bulan untuk menjaga keberlangsungan nama Perusahaan tersebut atau hanya membayarkan upah pekerja dengan nominal yang tidak sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja.

Pemotongan gaji karyawan secara sepihak dapat dilakukan hanya dalam kondisi-kondisi jika kondisi-kondisi seperti terlambat masuk kerja, tidak bekerja ataupun merugikan perusahaan dimana hal tersebut diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Peraturan Kerja Bersama. Aturan pengupahan di Indonesia diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dalam PP tersebut diatur juga soal pemotongan upah. Pasal 63 ayat (1)

⁴ <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-5226556/4-alasan-mengapa-virus-corona-bisa-sangat-mematikan>, diakses pada tanggal 12 oktober 2021 pukul 15:17

⁵ Badan Pusat Statistik, 2020, *Berita Resmi Statistik tentang Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia No. 86/11/Th. XXIII*, Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan

menyebutkan Pemotongan Upah oleh Pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran:

- a. Denda;
- b. Ganti rugi;
- c. Uang muka upah;
- d. Sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan Pengusaha kepada Pekerja/Buruh;
- e. Utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau
- f. Kelebihan Pembayaran Upah.

Mengacu kepada pasal 88A ayat 3 UU No 11 tahun 2020 mengatakan bahwa Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan termasuk untuk insentif yang wajib di terima oleh pekerja. Seperti yang terjadi di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang FNB dimana perusahaan tersebut tidak membayarkan upah pekerjanya yang di rumahkan.

Persoalan mengenai upah cukup menarik untuk dibahas dikarenakan ada berbagai persepsi serta kepentingan terhadap upah. Bagi para pengusaha upah merupakan perhitungan biaya produksi untuk menentukan keuntungan yang didapat, sedangkan untuk pekerja upah merupakan hak mereka yang harus di bayarkan karena sudah melakukan pekerjaan yang di berikan.

Oleh karena itu dengan adanya kondisi perusahaan yang tidak dapat membayarkan upah karyawan sesuai dengan perjanjian atau pun memotong secara sepihak dengan alasan pemotongan upah karyawan akibat perusahaan merugi sebagai dampak wabah COVID-19 adalah sebuah tindakan yang bertentangan dengan hukum. .

I.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penyelesaian sengketa terkait upah yang tidak dibayarkan sesuai perjanjian kerja akibat dampak pandemik covid-19 secara sepihak?
2. Bagaimana Sanksi Hukum kepada perusahaan yang tidak membayar upah kepada pekerja?

I.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah mengenai ketentuan bagaimana perlindungan pekerja ketika upah yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja tidak dibayarkan dengan dasar hukum PP 36 tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai regulasi bidang pengupahan yang mana bisa dijadikan acuan untuk Menjawab tantangan dinamika globalisasi dan perubahan teknologi informasi yang berdampak pada perubahan tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan struktur hubungan kerja di sektor ketenagakerjaan

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan ketentuan penyelesaian sengketa terhadap upah yang menjadi hak yang pekerja/buruh tidak dibayarkan sesuai dengan PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
2. Untuk menjelaskan sanksi yang diterima oleh perusahaan jika tidak membayar upah pekerja/buruh

B. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membuat manfaat bagi perkembangan wawasan teori serta keilmuan dalam bidang Hukum, terutama dalam hal Pemberian Upah yang merupakan tanggung jawab pihak perusahaan dalam memberikan hak para pekerja yang sudah menjalankan kewajiban di perusahaan tersebut.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan sekiranya dapat memberikan suatu pemecahan atau penyelesaian masalah bagi akademisi, ilmuwan dan khususnya masukan kepada perusahaan tentang Pemberian Upah kepada Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 ini agar tidak bertentangan dengan PP No. 36 Tahun 2021 mengenai Pengupahan.

I.5 Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian *juridis normative* dengan meneliti bahan pustaka (*library research*) atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti.⁶ Peter Mahmud Marzuki menjelaskan bahwa penelitian normatif adalah proses menemukan aturan hukum, prinsip dan doktrin hukum untuk merespon konten hukum baru.⁷

2. Pendekatan Masalah

Beberapa pendekatan penelitian normatif menurut Prof. Dr. Soerjono Soekanto S.H., MA. adalah : Pendekatan Kasus (*Case Approach*); Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*); Pendekatan Historis (*Historical Approach*); Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*);

⁶ E. Saifullah Wiradipradja, 2015, *Penuntun Praktis Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum*, Kencana Media, Bandung, hlm 5

⁷ Peter Mahmud Marzuki, (2009), *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada, hlm 35.

dan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)⁸. Pendekatan yuridis dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peraturan yang berkaitan tentang Perlindungan hukum atas upah yang tidak dibayarkan, lalu secara sosiologis dengan melihat pelaksanaan peraturan tersebut di dalam para pekerja. Adapun pendekatan yang penulis gunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah: pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan cara membedah dan mengkaji semua undang-undang dan regulasi yang terkait dengan problematika yang dihadapi⁹. serta menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) dengan cara melakukan ulasan terhadap kasus-kasus yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi yang mana telah menjadi putusan pengadilan dan berkekuatan hukum tetap¹⁰

3. Sumber Data

Data Sekunder

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian *yuridis normative* adalah data sekunder, yang terdiri dari 3 (tiga) sumber bahan hukum

a) Bahan Hukum Primer

Terdiri dari :

1. UU NOMOR 13 TAHUN 2003 YANG TELAH DISISIPKAN UU NO. 11 TAHUN 2020 CIPTA KERJA
2. SURAT EDARAN MENTRI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR M/3/HK.04/III/2020 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH DAN KELANGSUNGAN USAHA DALAM RANGKA PENCEGAHAN DAN PENANGGULANGAN COVID-19
3. PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN

⁸ Saiful Anam & Partners, (2017), *Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach) Dalam Penelitian Hukum*, diakses melalui <https://www.sapl原因w.top/pendekatan-perundang-undangan-statute-approach-dalam-penelitian-hukum/> pada 12 Oktober 2021, pukul 16:07.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Jakarta, hlm 133.

¹⁰ I Made Pasek Diantha, *Op Cit*, hlm 159.

b) Bahan Hukum Sekunder

Terdiri dari :

1. Jurnal Ilmiah

2. Buku

c) Bahan Hukum Tersier

Terdiri dari :

1. Kamus

2. Ensiklopedia

4. Cara Pengumpulan Data

Data bagi suatu penelitian merupakan bahan yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian¹¹. Pengumpulan data dilakukan dengan Studi pustaka serta melakukan penelitian di salah satu perusahaan, yakni pengumpulan data dengan cara melakukan pengumpulan data dari bahan-bahan hukum yang berupa perundang-undangan, karya tulis, buku-buku, jurnal-jurnal ataupun bahan lain yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan dan Pengupahan.

5. Teknik Analisis Data

Dilakukan dengan mengelola dan menganalisis data tersebut dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Analisis data kualitatif adalah suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan data-data yang telah terkumpul, sehingga diperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya.

¹¹ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Raja Grafindo, 2009), hlm 7.

