

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perselisihan atau perkara dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, mengingat yang merupakan subjek hukum adalah manusia dan badan hukum, maka para pihak yang terlibat didalamnya pun semakin banyak.¹ Dalam hukum ketenagakerjaan perselisihan sering disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Menurut Undang undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Perselisihan Hubungan Industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.²

Dalam hubungan antara pekerja dan perusahaan memiliki keterikatan satu sama lain dimana dalam pelaksanaannya perusahaan menjalankan usahanya tidak terlepas dari kehadiran tenaga kerja/pekerja. Pekerja sangat diperlukan dalam setiap perusahaan karena pekerja yang akan membantu perusahaan menjalankan kegiatan operasionalnya. Pekerja dapat menjalankan pekerjaannya pada perusahaan karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja disebut perusahaan idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang terkait dalam perjanjian, karena sebuah perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan kedua belah pihak, karena terdapat hak dan kewajiban kedua belah pihak.

¹ Di Indonesia Badan Hukum antara lain terdiri dari: Perseroan Terbatas, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Umum, Perusahaan Jawatan, Yayasan, Koperasi

² Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat (1)

Pihak perusahaan berkewajiban untuk membayar upah yang sudah dituangkan dalam perjanjian kerja dan perusahaan memiliki hak untuk memperoleh hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Sedangkan pekerja memiliki kewajiban untuk bekerja sesuai dengan perjanjian kerja dan menerima upah sesuai dengan kesepakatan di perjanjian kerja. Namun dalam praktiknya akibat berbagai hal sering sekali para pihak melanggar isi perjanjian. Sehingga hal tersebut dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Dalam pasal 2 UU PPHI mengatur empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.³ Dalam hal pengurangan upah yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja jika dilihat dari jenis jenis perselisihan hubungan industrial tersebut maka termasuk kedalam jenis perselisihan hak. Perselisihan hak ialah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Upah merupakan bagian dari hak pekerja yang telah menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja, tetapi sering terjadi perusahaan tidak memenuhi hak dari pekerja karena beberapa hal. Salah satunya karena pandemi covid-19 belum tuntas sepenuhnya dan bangsa ini harus dihadapkan kembali dengan virus baru yaitu omicron yang memiliki resiko hampir sama dengan covid-19, mengakibatkan banyak perusahaan mengalami kerugian-kerugian yang tidak sedikit jumlahnya terutama di laba perusahaan

³ *Ibid*, Pasal 2

karena setiap perusahaan terhambat untuk melakukan kegiatan operasional dikarenakan pemerintah memberikan batasan-batasan dalam melakukan kegiatan usaha atau sosial.

Terkait dengan laba perusahaan yang menurun dan mengakibatkan krisis keuangan, Para pengusaha yang masih dapat bertahan melakukan kegiatan operasional memberikan opsi terhadap pekerja, yaitu bekerja dengan gaji sebesar 20-30% dari gaji awal di perjanjian kerja atau penurunan upah yang hingga berkurang 80%, maka pekerja tersebut tidak dirumahkan dan dapat melaksanakan kegiatan pekerjaannya.⁴ Tetapi akibat penurunan laba usaha yang berdampak terhadap upah pekerja yang akan mengakibatkan terjadinya pengurangan upah pekerja maka pekerja tidak akan sejahtera dalam kehidupannya karena kebutuhan pekerja tidak akan terpenuhi.

Terjadinya pengurangan upah membuat beberapa pekerja tidak mempertahankan pekerjaannya dan memilih mengundurkan diri karena pekerja merasa perusahaan telah melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati dimana pengurangan upah tersebut terkadang dilakukan secara sepihak sedangkan pekerja terus bekerja dan melakukan kewajibannya ke perusahaan sehingga hal ini memunculkan konflik antara pekerja dan perusahaan.

Konflik yang timbul antara pekerja dan perusahaan terjadi karena pekerja ingin memperjuangkan haknya yaitu mendapat upah yang penuh sesuai dengan isi perjanjian kerja yang telah disepakati. Sehingga dalam hal ini perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari. Pekerja yang memperjuangkan haknya agar perusahaan membayar upah sesuai perjanjian terkadang harus melalui proses

⁴ Anak Agung Arista Purnama Sari, dkk, "*Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi Covid-19 pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak*", *Jurnal Analogi Hukum*, Vol 3 Maret (2021), hlm 382–387.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah melalui Bipartit, Tripartit (mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial) kemudian ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila upaya hukum non litigasi (kecuali arbitrase) tersebut tidak tercapai.

Seharusnya perusahaan memiliki tujuan selain untuk mencari keuntungan, juga memiliki kegiatan usaha yang bersifat sosial yang tentunya memiliki tujuan sosial. Selain itu juga menekankan perusahaan sebagai wadah berupa bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain sesuai yang diperjanjikan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut. Karena tidak menjadi alasan sebuah perusahaan melanggar hak pekerja akibat dari pandemi Covid-19 seharusnya perusahaan membantu pekerja agar meringankan kebutuhan hidup pekerja supaya terpenuhi dan pekerja dapat bekerja dengan baik diperusahaan.

Ketenagakerjaan atau perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diharmonisasikan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya di singkat UU Cipta Kerja. Undang-undang Cipta Kerja ini, telah mengakomodir beberapa Undang-undang menjadi satu paket. Dalam UU Cipta Kerja diatur mengenai perlindungan bagi pekerja yang bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁵

⁵ Suhartoyo, "Perlindungan Buruh Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Administrative Law & Governance Journal*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Vol. 2, Nomor 2 Juni 2019, hlm. 328.

Perusahaan dilarang untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum kepada pekerja. Hal ini dengan tegas diatur dalam Pasal 81 angka 25 UU Cipta Kerja. Lebih lanjut, upah dapat ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja di perusahaan. Namun, pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Artinya, kesepakatan upah antara pekerja/buruh dengan perusahaan harus berada diatas upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota yang telah ditetapkan oleh gubernur.

Apabila dalam kesepakatan, upah yang dibayarkan ternyata lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut dapat batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tetapi dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang melanggar aturan tersebut demi sebuah keuntungan sendiri dan melakukan pengurangan upah dengan alasan pandemi covid-19.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Perselisihan Hubungan Industrial Akibat Pengurangan Upah Pekerja Pada Masa Covid-19 Di Perusahaan Tempat Bekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”.

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan di atas, rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah proses penyelesaian apabila terjadi perselisihan hubungan industrial akibat pengurangan upah pekerja pada masa pandemi covid-19 di perusahaan tempat bekerja ?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan pekerja terhadap perusahaan agar perusahaan membayarkan upah sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?

3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses penyelesaian apabila terjadi perselisihan hubungan industrial akibat pengurangan upah pekerja pada masa pandemi covid-19 di perusahaan tempat bekerja.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan pekerja terhadap perusahaan agar perusahaan membayarkan upah sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis praktis maupun terhadap peneliti sendiri yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu hukum di Indonesia pada umumnya dan hukum perdata pada khususnya.
- b. Memberikan kontribusi terhadap peneliti lain yang melakukan penelitian Hukum perdata dalam bidang ketenagakerjaan terutama mengenai

pengurangan upah bagi pekerja ditempat bekerja menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat penelitian diharapkan menjadi acuan atau sumber bagi para Pembaca yang ingin mengetahui tinjauan yuridis terhadap perselisihan hubungan industrial akibat pengurangan upah pekerja pada masa pandemi covid-19 di perusahaan tempat bekerja menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- b. Dapat menjadi pedoman atau acuan untuk penegak hukum dan masyarakat dalam pengaturan mengenai perselisihan hubungan industrial akibat pengurangan upah pekerja pada masa pandemi covid-19 di perusahaan tempat bekerja menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana hukum dan lebih memahami lebih dalam lagi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yaitu terhadap perselisihan hubungan industrial akibat pengurangan upah pekerja pada masa covid-19 di perusahaan tempat bekerja menurut Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian dan Dasar Hukum Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan di lingkungan kerja atau perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan. Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial. Secara historis, perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja/atau keadaan perburuhan.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat (1) Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan terkait hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan”.⁶

2. Para Pihak Dalam Perselisihan Hubungan Industrial

a) Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja atau

⁶ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat (1)

buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja.⁷ Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.⁸

b) Pengusaha

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pasal 1 ayat (6) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁹

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan.

c) Organisasi Pekerja

Di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pasal 1 ayat (8), serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri,

⁷ Maimun, *"Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar"*, Jakarta: PT.Pradnya Paramita, 2003, hlm 13.

⁸ R.Joni Bambang, *"Hukum Ketenagakerjaan"*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm 73.

⁹ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pasal 1 ayat (6)

demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.¹⁰

d) Organisasi Pengusaha

Dalam melaksanakan hubungan industrial pengusaha dan organisasi pengusaha hanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, pengembangan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan kepada pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.¹¹

1) KADIN

Untuk meningkatkan peran serta pengusaha nasional dalam kegiatan pembangunan, maka pemerintah melalui Undang-undang No. 49 Tahun 1973 membentuk Kamar Dagang dan Industri (Kadin) yang merupakan wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak di bidang perekonomian.

2) APINDO

Organisasi pengusaha yang khususnya mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).¹²

e) Pemerintah

Dalam pola hubungan industrial sangat jelas sekali pemerintah memiliki peran yang besar untuk menciptakan hubungan yang harmonis, berkeadilan dan berkemanfaatan antara buruh/pekerja dengan pengusaha/serikat pengusaha. Dengan adanya serikat pekerja/ buruh yang kuat membantu pemerintah dalam

¹⁰ *Ibid*, Pasal 1 Ayat (8)

¹¹ R. Joni Bambang, *op.cit*, hlm 74.

¹² Samun Ismaya, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*", Yogyakarta : Suluh Media, 2019, hlm 54

perselisihan hubungan industrial karena pemerintah tidak perlu lagi memainkan peran utama tetapi lebih berperan sebagai fasilitator dan regulator yang adil.

Campur tangan pemerintah dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit dicapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan juga dibutuhkan dalam rangka memberikan perlindungan kepada buruh/pekerja yang dianggap memiliki posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha.

Hubungan pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hubungan industrial perlu dibingkai dalam aturan perundang-undangan dan ini menjadi ruang lingkup kewenangan pemerintah untuk menciptakan regulasi berkenaan dengan ketenagakerjaan. Aturan tersebut seyogyanya merupakan aturan main yang memberikan dasar bagi hubungan kemitraan yang bersifat saling menguntungkan (*mutual simbiosis dan mutual benefit*). Sebagai konsekuensi dari hubungan subordinatif maka perlu dipertimbangkan faktor “keseimbangan keadilan” secara proporsional terhadap setiap perlakuan, sekalipun konsep “adil” sangat relative bagi masing-masing pihak dalam pemenuhan kebutuhannya.¹³

3. Jenis Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) mengatur empat jenis perselisihan

¹³ Subijanto, “*Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia*”, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. Vol 17, No.6. (2011), 712.

hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁴

1) Perselisihan hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul akibat adanya perbedaan penafsiran/keinginan buruh dan pengusaha terhadap hal-hal yang telah diatur dalam peraturan perburuhan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama (perselisihan yang bersifat normatif). Dikatakan bersifat normatif karena yang diperselisihkan mengenai hal-hal yang telah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.¹⁵

2) Perselisihan kepentingan

Perselisihan kepentingan Adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Misalnya adalah jika perusahaan mengubah isi dari perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan dari karyawan.

3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Kasus yang sering terjadi adalah ketika perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan pekerjanya dan pekerja tersebut tidak setuju dengan keputusan perusahaan tersebut.

¹⁴ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 2

¹⁵ Sehat Damanik, "*Hukum Acara Perburuhan*", Jakarta: DSS Publishing, 2006, hlm. 21.

4) Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja merupakan perselisihan antara serikat pekerja yang terdapat di dalam satu perusahaan. Jadi dalam suatu perusahaan terdapat kemungkinan memiliki lebih dari satu serikat pekerja, hal ini dikarenakan untuk membentuk suatu serikat pekerja tidak memerlukan anggota yang banyak. Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh. Dari ketentuan syarat di atas maka sudah barang tentu besar kemungkinan dalam suatu perusahaan yang memiliki ratusan atau ribuan akan terdapat beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang bernaung dibawah “bendera” yang berbeda.¹⁶

4. Faktor Faktor Penyebab Perselisihan Hubungan Industrial

Beberapa faktor penyebabnya yaitu penyebab dari pekerja/buruh, penyebab dari pengusaha dan penyebab pihak aparat pemerintah¹⁷ dan penyebab dari peraturan perundangundangan (hukum acara) dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1) Dari Buruh/Pekerja

- a. Tingkat pendidikan yang relatif rendah sehingga mudah dipengaruhi tanpa adanya alasan yang rasional;
- b. Bagi pekerja yang berpendidikan relatif tinggi, misalnya SLTA merasa tidak memiliki masa depan yang baik, terbukti setelah bekerja dalam waktu yang cukup lama kondisinya tidak mengalami kemajuan yang berarti, bahkan jenis pekerjaan yang dilakukan sering tidak memerlukan tingkat pendidikan tersebut;

¹⁶ *Ibid*, hlm 23.

¹⁷ Suwanto, “*Hubungan Industrial Dalam Praktik, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*”, Jakarta, 2003, hlm. 85

- c. Adanya semangat kebersamaan/ solidaritas pekerja/buruh yang tinggi karena merasa mempunyai nasib yang sama;
- d. Adanya perasaan kesenjangan sosial-ekonomi yang cukup tinggi antara tingkat pimpinan dan pekerja/buruh pada umumnya di perusahaan;
- e. Peningkatan kebutuhan pekerja/ buruh sebagai akibat kemajuan dan tuntutan konsumsi masyarakat pada umumnya;
- f. Semakin tingginya kesadaran pekerja/buruh dalam menuntut hak mereka, bahkan tuntutan juga terjadi terhadap berbagai fasilitas kesejahteraan yang sebenarnya belum menjadi hak mereka;
- g. Pengaruh internasional yang mengangkat masalah hak asasi manusia yang menjadi bagian kebebasan berserikat serta semangat demokratisasi.¹⁸

2) Dari Pengusaha

- a. Berbagai hak normatif pekerja/ buruh tidak diberikan oleh pengusaha, sehingga memicu ketidakpuasan;
- b. Masih banyak pengusaha yang tidak memahami secara peraturan perundang-undangan, sehingga juga tidak diterapkan secara baik;
- c. Program kesejahteraan pekerja/ buruh oleh sementara pengusaha dianggap sebagai beban biaya;
- d. Memperlakukan pekerja/buruh sebagai alat produksi semata, dan kurang menghargai bahwa mereka sebagai manusia dengan segala harkat dan martabatnya.¹⁹

¹⁸ *Ibid.* hlm 86

¹⁹ *Ibid.* hlm 87

3) Dari Pemerintah

- a. Sering tidak dapat melakukan tugas secara objektif, dan bahkan dalam menyelesaikan masalah sering memihak;
- b. Kurangnya pemahaman secara mendalam terhadap berbagai peraturan perundang-undangan, terutama pemahaman terhadap latar belakang filosofi diterbitkannya peraturan perundang-undangan yang bersangkutan;
- c. Kurang kemampuan menjelaskan berbagai prinsip hubungan industrial pada umumnya dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada khususnya;
- d. Lemahnya dan tidak konsistennya penegakan hukum.²⁰

4) Dari Peraturan Perundang-Undangan Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kenyataannya sistem penegakan hukum dan pelaksanaan hukum hubungan industrial di Indonesia masih jauh dari harapan, salah satu kelemahannya adalah selain pada aspek penerapan atau penegakannya juga pada peraturan perundang-undangan yang mengatur sistem hubungan industrial, yaitu beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum sesuai cita negara hukum Pancasila, yaitu hukum acara yang dipergunakan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²¹

Konsep kebebasan liberalisme di bidang ekonomi menimbulkan kapitalisme, yaitu suatu konsep yang memberikan kebebasan kepada anggota masyarakat

²⁰ *Ibid.* hlm 88

²¹ Munir Fuady, "*Arbitrase Nasional, Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis, PT Citra Aditya Bakti*", Bandung, 2003, hlm. 27-28.

untuk berusaha dan bersaing dengan sedikit sekali campur tangan pemerintah, sehingga dalam praktiknya seringkali terjadi yang kuat (pengusaha) menekan yang lemah (pekerja/buruh).

5. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Ada sejumlah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu :

1) Lembaga Perundingan Bipartit

Adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.²²

2) Lembaga Mediasi

Adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.²³

3) Lembaga Konsiliasi

Adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.²⁴

4) Lembaga Arbitrase

²² Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Pasal 1 ayat (10)

²³ *Ibid*, Pasal 1 Ayat (11)

²⁴ *Ibid*, Pasal 1 Ayat (13)

Adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.²⁵

5) Pengadilan Hubungan Industrial

Adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.²⁶

B. Tinjauan Mengenai Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian dan Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian ketenagakerjaan dapat dilihat dari ketentuan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Undang-Undang ini, tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”²⁷ Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut, menurut Lalu Husni menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.²⁸

²⁵ *Ibid*, Pasal 1 Ayat (15)

²⁶ *Ibid*, Pasal 1 Ayat (17)

²⁷ Subijanto, “*Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*” , Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan (vol 17 no 6, 2011).

²⁸ Lalu Husni, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010, hlm 63.

Dasar hukum mengenai Ketenagakerjaan atau perburuhan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya di singkat UU Cipta Kerja. Undang-undang Cipta Kerja ini, telah mengakomodir beberapa Undang-undang menjadi satu paket. Dalam UU Cipta Kerja diatur mengenai perlindungan bagi pekerja yang bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.²⁹

2. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan

²⁹ Suhartoyo, "Perindungan Buruh Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Administrative Law & Governance Journal*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Vol. 2, Nomor 2 Juni 2019, hlm. 328.

kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.³⁰

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Penghidupan yang layak bagi kemanusiaan berarti tersedianya kesempatan yang sama dan luas bagi semua manusia untuk memperoleh pekerjaan. Hasil dari pekerjaan tersebut adalah upah atau gaji yang setara dengan kerja keras yang dilakukan sehingga manusia bisa mencapai kesejahteraan dalam hidup.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pengusaha

³⁰ Asri Wijayanti. *"Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi"*. Jakarta : Sinar Grafika. 2009. Hlm 6-7

dan pekerja/buruh yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing masing pihak.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Sendjun H. Manullang menyebutkan bahwa, pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja/buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Dalam pengertian hubungan kerja tersebut, terkandung arti bahwa pihak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.³¹ Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 huruf a KUHPerdata menyebutkan bahwa : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

³¹ Agusmidah, “*Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, Bogor: Galia Indonesia, 2010, hlm 43.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menentukan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Namun, secara normatif perjanjian kerja dalam bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu dalam proses pembuktian.

b. Subjek dan Objek Perjanjian Kerja

Subjek hukum perjanjian kerja adalah para pihak di dalam perjanjian kerja³². Kepada para pihak inilah diletakkan hak dan kewajiban. Dengan pengertian ini maka subjek perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja/ buruh. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja.

Objek perjanjian adalah isi dari perjanjian itu, yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian itu³³. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja³⁴. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/ buruh maka ia akan mendapatkan upah.

c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja.

³² Abdul R. Budiono, "*Hukum Perburuhan*", Jakarta : PT Indeks, 2009, Cet. Ke-1, hlm 36

³³ Zainal Asikin, "*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*", Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2008, Cet. Ke- 7, hlm 74

³⁴ Asri Wijayanti, op.cit, hlm 41

Dalam hal ini perjanjian kerja ini harus memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak karena dengan adanya perjanjian ini berarti kedua belah pihak telah terikat dan dengan demikian akan timbul hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Di mana perjanjian kerja ini harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta, yaitu :³⁵

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Kalau syarat subjektif tidak dipenuhi maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan sedangkan jika syarat objektif tidak dipenuhi maka akibat hukum dari perjanjian tersebut batal demi hukum.

C. Tinjauan Mengenai Pandemi Covid-19

1. Pengertian Pandemi Covid-19

Sejak awal tahun 2020 dunia ini digemparkan oleh kehadiran pandemi covid-19. Dimana virus ini yang berasal dari wuhan, Negara China. Virus ini

³⁵ KUHPerduta Pasal 1320

merupakan virus yang menular. Virus corona adalah virus yang menyerang sistem pernafasan, sesak nafas, infeksi paru-paru, hingga dapat merenggut nyawa orang yang terinfeksi. Di Negara Indonesia sendiri virus covid-19 menyebar mulai dari awal pertengahan bulan maret tahun 2020. Wabah virus covid-19 membuat banyak Negara ketakutan mengaduk pikiran dan perasaan sejak kasus dari wuhan yang meningkat disetiap harinya. Karena covid-19 merupakan musuh utama manusia dan mengkhawatirkan Dunia karena dapat merenggut nyawa banyak manusia.³⁶

2. Dampak dari Pandemi Covid-19

Akibat adanya pandemi covid-19 yang berlangsung selama hampir dua tahun terakhir ini menyebabkan melemahnya aktivitas suatu perekonomian mulai dari sektor pariwisata hingga perdagangan. Pengurangan upah dan Pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi langkah efektif bagi perusahaan untuk mengurangi kerugian perusahaan yang semakin bertambah. Dan pemerintah menerapkan pembatasan sosial untuk mengurangi interaksi dan campur baur pada masyarakat dalam rangka pemutusan rantai penyebaran virus covid-19.

Terhitung sejak awal tahun 2020 aktivitas jumlah kunjungan wisatawan menurun. Hal ini dikarenakan banyak Negara menerapkan lockdown pada wilayahnya. Dampak dari wabah covid-19 ini begitu banyak mengurangi berbagai pihak pelaku ekonomi. Hal ini membuat pemerintah harus meningkatkan kembali aktivitas roda perekonomian yang sedang melemah. Dengan mengeluarkan beberapa kebijakan seperti New Normal yang akan diterapkan diharapkan dapat menstabilkan keadaan ekonomi kembali.

³⁶ Mutik Aromsin Putri, et. all., Dampak Covid-19 Pada Perekonomian Indonesia, (Surakarta : Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Duta Bangsa, 2020), hal 120

New Normal dapat membantu mencegah terjadinya penularan tetapi kebijakan akibat adanya pandemi covid-19 juga berpengaruh kepada pekerja yang dimana perusahaan dapat melakukan pengurangan upah dari kebijakan pemerintah padahal disaat pandemi covid-19 pekerja harus menutrisi tubuh dengan baik agar terhindari dari dampak Covid-19 dan mencegah melemahnya imun tubuh agar dapat bekerja dengan baik diperusahaan tetapi karena adanya pengurangan upah membuat pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhannya.

D. Tinjauan Mengenai Upah

1. Pengertian dan Dasar Hukum mengenai Upah

Menurut PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, 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.³⁷

Dengan adanya upah ini pekerja akan menerima hasil yang meningkatkan kesejahteraan dengan pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Sistem pengupahan telah lama diterapkan dalam dunia ketenagakerjaan, bahkan pada masa kerajaan. Pemberian upah bisa dalam bentuk uang, barang, atau

³⁷ PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 1 Ayat (1)

perjanjian utang piutang. Dalam sistem pengupahan terdapat beberapa bentuk berikut:

- 1) Gaji;
- 2) Barang atau natura, misalnya diupah dengan hasil perkebunan atau pertanian;
- 3) Tunjangan, yang diberikan selain gaji;
- 4) Bonus, yakni tambahan karena kinerja yang lebih baik, sebut saja reward.

Pengupahan dapat disebut juga dengan honor, yakni pembayaran pekerja yang kedudukannya sebagai honorer dengan jumlah tertentu karena tidak ada ketentuan yang jelas. Selain keempat bentuk pengupahan tersebut, ada pula perusahaan yang memberikan tunjangan anak dan istri, upah uang makan harian, upah beban lebih kinerja, remunirasi, dan sebagainya.³⁸

2. Jenis-jenis Upah

Bahwa berdasarkan Pasal 14 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (peraturan pelaksanaan UU Cipta Kerja), upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu; dan/atau satuan hasil. Hal ini sama dengan PP sebelumnya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP 78/2015). Perbedaannya, dalam PP 36/2021, upah berdasarkan satuan waktu tidak lagi harian; mingguan; atau bulanan, tetapi per jam; harian; atau bulanan. Upah per jam hanya untuk buruh yang bekerja paruh waktu. Perhitungan upah per jam menggunakan formula upah per bulan dibagi 126. Upah per jam yang disepakati pengusaha dan buruh tidak boleh lebih rendah dari perhitungan berdasarkan formula tersebut.

³⁸ Dr.H.Zulkarnaen. *"Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-undang Cipta Kerja (Omnibus Law)"*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2021. hlm 81-82

Sedangkan, penetapan upah per bulan berdasarkan satuan hasil ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 12 bulan terakhir yang diterima buruh. Sebelumnya, PP 78/2015 mengatur penetapan upah per bulan berdasarkan satuan hasil ini ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 3 bulan terakhir yang diterima buruh.

4. Prinsip-prinsip pengupahan

Ada 9 prinsip dasar upah atau gaji dalam PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang harus diperhatikan.³⁹

1) Adanya Hubungan Kerja (Existence of Employment Relationship)

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan karyawan, yang didasarkan pada perjanjian kerja. Di dalamnya ada 3 unsur wajib, yaitu adanya pekerjaan, adanya instruksi untuk melakukan pekerjaan, serta ada imbalan/gaji/upah atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Tanpa kedua unsur lain (pekerjaan dan instruksi), maka uang yang diterima seseorang tidak bisa dianggap upah.

2) Tanpa Diskriminasi (No Discrimination)

Pasal 2 ayat (3) PP No. 36 Tahun 2021 berbunyi,

“Setiap Pekerja/Buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.”

Penetapan upah hendaknya adil, berdasarkan standar yang objektif. Penetapan upah tidak boleh didasarkan pada identitas personal penerima upah, misalnya berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, dan lain-lain. Pasal selanjutnya, yaitu Pasal 14, menyebutkan dua poin yang dapat digunakan sebagai standar penetapan upah, yaitu satuan waktu dan satuan hasil.

³⁹ Gadjian, “Prinsip-Prinsip Dasar Upah/Gaji Berdasarkan Peraturan Pemerintah”, <https://www.gadjian.com/blog/2018/04/11/prinsip-prinsip-dasar-upahgaji-berdasarkan-peraturan-pemerintah/>, (diakses pada 22 Juni 2022, pukul 16.48 WIB).

3) Tidak Bekerja, Tak Ada Bayaran (No Work No Pay)

Konsep “no work, no pay” ini berbeda dengan pemotongan upah. Sesuai PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 40 ayat (1): “Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan”, maka karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya memang tidak berhak atas upah, dan bukan karena upahnya dipotong.

4) Cuti Tetap Digaji (Leave with Pay)

Ketentuan ini mungkin tampaknya berlawanan dengan prinsip “no work, no pay” di atas, tetapi sebenarnya tidak. Dalam prinsip dasar gaji atau upah, ada 3 kondisi di mana karyawan bisa tidak bekerja dengan tetap mendapatkan gaji. Kondisi-kondisi itu lebih rinci diatur dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Pasal 40 ayat (2) s.d. (5).

5) Jangka Waktu Pembayaran Sesuai dengan Kesepakatan

Atau yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan prinsip “payment period in accordance with agreement”. PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan juga mengaturnya, terutama dalam Pasal 55 s.d. Pasal 57.

6) Jumlah Gaji Pokok Minimal 75% dari Gaji Tetap

Sangat penting memperhatikan aturan ini. “Gaji tetap” yang dimaksud, terdiri atas gaji pokok + tunjangan tetap (tunjangan yang selalu didapatkan karyawan setiap periode penggajian, dengan jumlah tetap). Hal ini berdasarkan PP 36/2021 Pasal 7. Selain itu, juga perlu memastikan jumlah “gaji tetap” karyawan tidak boleh di bawah upah minimum yang diberlakukan pemerintah.

7) Pembayaran Dilakukan dalam Mata Uang yang Sah, yaitu Rupiah

Pasal 54 ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyatakan dengan jelas tentang hal ini: "Pembayaran Upah harus dilakukan dengan mata uang rupiah Negara Republik Indonesia."

8) Pengurangan untuk Pihak Ketiga Harus Dilakukan Berdasarkan Surat Kuasa

Sebagian gaji karyawan dapat secara langsung disetorkan perusahaan ke pihak ketiga (pihak selain perusahaan dan karyawan) untuk kebutuhan dan kondisi-kondisi tertentu. Akan tetapi, HR perusahaan harus lebih dulu mendapatkan surat kuasa untuk melakukan hal tersebut dari karyawan yang bersangkutan. PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengamanatkan adanya surat kuasa untuk hal tersebut. Dua pasal yang mengatur hal itu adalah Pasal 53 ayat (4) dan Pasal 64 ayat (1).

9) Total Pemotongan Upah Maksimum adalah 50%

Perusahaan, melalui HR, juga bisa memotong gaji karyawan karena beberapa sebab, seperti dirinci pada PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 57. Namun, pemerintah membatasi persentase maksimal potongannya sampai 50% saja, sehingga karyawan harus menerima sedikitnya setengah gajinya tiap periode penggajian. Hal ini merujuk pada Pasal 65 Peraturan Pemerintah 36/2021, sebagai berikut: "Jumlah keseluruhan pemotongan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh."

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun batas-batas atau ruang lingkup penelitian untuk membatasi permasalahan dan pembahasan agar tidak mengambang, yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah bagaimana proses penyelesaian apabila terjadi perselisihan hubungan industrial akibat pengurangan upah pekerja pada masa pandemi covid 19 di perusahaan tempat bekerja dan bagaimana upaya yang dilakukan pekerja terhadap perusahaan agar perusahaan membayarkan upah sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.⁴⁰ Data sekunder adalah data yang sudah diolah terlebih dahulu. Sumber data sekunder yaitu jurnal, buku, publikasi pemerintah, dan sumber lain yang mendukung. Penelitian hukum normatif berfokus pada norma hukum positif berupa peraturan perundang-undangan yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, sumber data utama yang digunakan ialah sumber data sekunder.

⁴⁰ Soerjono Soekanto., dan Sri Mamudji, *“Penelitian Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat,”* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003, hlm.13.

C. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dalam penelitian hukum normatif, menurut Peter Mahmud Marzuki terdapat 5 (lima) pendekatan⁴¹, yaitu:

- 1) Pendekatan Undang-undang (statute approach);
- 2) Pendekatan kasus (case approach);
- 3) Pendekatan historis (historical approach);
- 4) Pendekatan perbandingan (comparative approach), dan
- 5) Pendekatan konseptual (conceptual approach).

Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

- 1) Metode Pendekatan perundang-undangan (statute approach) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menganalisa aturan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum tersebut. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum terutama ketenagakerjaan serta perselisihan hubungan industrial dalam peraturan mengenai upah.
- 2) Metode Pendekatan konseptual (conceptual approach) yaitu beranjak dari pandangan-pandangan, doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pendekatan konseptual diperlukan untuk mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas, hukum yang ada relevansinya dengan isu yang dihadapi terutama dalam penelitian skripsi ini.

D. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang utama dipergunakan dalam penulisan skripsi ini diperoleh dari :

⁴¹ Peter Mahmud Marzuki, "*Penelitian Hukum*", Jakarta: Kencana. 2008, hlm 93.

1. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah data yang diperoleh dari bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap dan mengikat serta berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Yang termasuk bahan hukum primer dalam penelitian ini yaitu :

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- b. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI)
- c. Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2021 Pengupahan
- d. Kitab Undang Undang Hukum Perdata
- e. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer. Yang diperoleh dengan menelusuri literatur-literatur, tulisan ilmiah, surat kabar, internet dan buku-buku hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan hukum penunjang yang dapat memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier dapat berupa Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Hukum, Jurnal Ilmu Hukum maupun Ensiklopedia.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di pakai oleh peneliti adalah Metode penelitian kepustakaan (Library Research) atau studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah teknik

pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Studi kepustakaan merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian.

F. Metode Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggunakan metode analisa data kualitatif. Analisa data kualitatif adalah metode yang dilakukan dengan cara menganalisis bahan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan, konsep, teori, pandangan para ahli hukum maupun menurut pandangan penulis, kemudian dilakukan interpretasi untuk menarik suatu kesimpulan dari permasalahan penelitian ini.