

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara - negara di Dunia, termasuk Indonesia saat ini sedang dilanda pandemi *Coronavirus Disease 2019* yang selanjutnya disebut COVID-19. Infeksi COVID-19 yang disebabkan virus *corona* baru merupakan suatu pandemi baru dengan penyebaran antar manusia yang sangat cepat. Derajat penyakit dapat bervariasi dari infeksi saluran napas atas hingga *acute respiratory distress syndrome* (ARDS). Diagnosis ditegakkan dengan bukti laboratorium pemeriksaan *real time polymerase chain reaction* (RT-PCR), hingga saat ini belum ada terapi antivirus khusus dan belum ditemukan vaksin untuk COVID-19.¹ Dalam mencegah penularan COVID-19 ini Pemerintah mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dengan dasar hukum Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 guna membatasi penyebaran COVID-19, dengan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar yang selanjutnya disebut PSBB mengakibatkan terganggunya keberlangsungan aktivitas normal manusia mulai dari sektor pendidikan, sosial bahkan ekonomi.

Dampak adanya PSBB COVID-19 mengakibatkan aktivitas ekonomi telah menurun intensitasnya dan pengaruhnya terhadap pelaku hubungan

¹ Diah Handayani, et al, *Penyakit Virus Corona 2019*, Jurnal Respirologi Indonesia Volume 40 Nomor 2, 2020, hlm. 128.

industrial. Banyak perusahaan di Indonesia saat ini dihadapkan dengan suatu kondisi yang sulit karena tidak dapat secara maksimal melakukan kegiatan operasional perusahaan. Untuk menekan biaya operasional atau produksi, perusahaan mengambil langkah dengan memotong upah pekerja atau buruh sampai pemutusan hubungan kerja, walaupun pemotongan upah diizinkan harus sesuai dengan syarat atau batasan yang ditentukan dalam peraturan perundang - undangan. Sehingga, keadaan ini tidak menghalalkan perusahaan untuk mengambil keputusan secara sepihak untuk memotong upah pekerja/buruh, artinya sepihak disini memutuskan tanpa musyawarah kedua belah pihak terlebih dahulu.

Menurut posko pengaduan pelanggaran hak ketenagakerjaan yang dibuka Lembaga Bantuan Hukum Pers dan AJI Jakarta sejak 3 April hingga 2 Mei 2020 telah menerima 61 pengaduan pelanggaran ketenagakerjaan. Pengadu berasal dari 14 media atau grup media yang berkantor di wilayah Jakarta dan sekitarnya, dengan rincian aduan: 26 orang karena PHK sepihak; 21 orang dirumahkan tanpa gaji atau dengan pemotongan gaji; 11 orang mengalami pemotongan/ penundaan upah atau tunjangan, serta 3 lainnya tak dapat meliput selama pandemi.² Sehingga dengan adanya laporan pengaduan Lembaga Bantuan Hukum Pers dan AJI dijumpai pelanggaran hak bagi pekerja/buruh akibat pandemi COVID-19, padahal pekerja merupakan aset

² lbhpers.org, *Hari Pers se-Dunia: PHK, Kekerasan hingga RUU Cipta Kerja dan RKUHP Menjadi Ancaman Nyata Pekerja Pers di Tengah Pandemi Covid-19*, <https://lbhpers.org/hari-pers-se-dunia-phk-kekerasan-hingga-ruu-cipta-kerja-dan-rkuhp-menjadi-ancaman-nyata-pekerja-pers-di-tengah-pandemi-covid-19/> (diakses pada tanggal 1 Oktober 2020, pukul 15.42 WIB).

utama dalam perusahaan yang harus dijaga dan dijamin hak - haknya sesuai Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga menurut Pasal 1 angka 30 pengertian upah adalah hak pekerja/buruh dalam bentuk uang termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang - undangan atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja atau kesepakatan para pihak dan berdasarkan Pasal 1602 dan Pasal 1602 a Kitab Undang - undang Hukum Perdata menyatakan bahwa pengusaha wajib membayarkan upah pekerja/buruh sesuai yang telah disepakati harus dibayarkan tepat waktu saat pekerja/buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja. Upah merupakan salah satu sarana utama bagi pekerja/buruh dan keluarganya, karenanya perihal upah selain menimbulkan kewajiban bagi pemberi pekerja dan pengusaha, perlu pula perhatian dari pihak lain, yaitu pemerintah.³ Berdasarkan Pasal 88 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan dalam melindungi hak pekerja/buruh untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta upah minimum. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah minimum yang harus dibayar oleh

³ Djumaidi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2008, hlm. 55.

pengusaha guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima pekerja/buruh lebih rendah sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh⁴, yang dalam Pasal 97 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan penyelenggaraan pengaturan lebih lanjut ketentuan upah terdapat dalam Peraturan Pemerintah, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Dalam menghadapi pandemi COVID-19 ini Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Melihat Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tersebut terkait pelindungan pekerja akibat corona, maka perlu kesepakatan. Kesepakatan tidak mungkin tanpa dialog atau percakapan, tanpa percakapan perusahaan akan dianggap semena - mena dan hak karyawan tidak dipenuhi. Percakapan itu penting dan menjadi media bagi perusahaan untuk memberikan latar belakang mengapa putusan harus diambil untuk meminimalkan konflik atau *dispute*. Sehubungan dengan pelindungan hak pekerja/buruh khususnya dalam pengupahan harus tetap terpenuhi walaupun kelangsungan usaha tidak maksimal karena dampak dari pandemi COVID-19. Sehingga, keputusan sepihak perusahaan untuk memotong upah pekerja/buruh dengan alasan pandemi COVID-19 apakah dibenarkan atau tidak, melihat Pasal 52 Undang -

⁴ Broto Suwiryono, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, Surabaya: LaksBang PRESSindo, 2017, hlm. 81.

undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai perjanjian kerja didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak dan Pasal 102 Ayat (3) Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha dan organisasi pengusaha dalam melakukan hubungan industrial mempunyai fungsi memberikan kesejahteraan pekerja atau buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pemotongan Upah Secara Sepihak Oleh Perusahaan Dengan Alasan Pandemi COVID-19 ditinjau dari Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003”, kaitannya dalam bidang hukum memberikan kepastian hukum untuk pekerja/buruh yang terkena pemotongan upah sepihak dengan alasan pandemi COVID-19, serta pentingnya bagi ilmu hukum untuk mengkaji pemotongan upah secara sepihak oleh perusahaan dengan alasan pandemi COVID-19 sesuai dengan peraturan perundang - undangan.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah perusahaan dapat melakukan pemotongan upah secara sepihak dengan alasan pandemi COVID-19 sesuai Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena pemotongan upah secara sepihak dengan alasan pandemi COVID-19?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pandemi COVID-19 dapat atau tidak dapat dijadikan alasan dalam pemotongan upah secara sepihak oleh perusahaan.
2. Mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena pemotongan upah secara sepihak dengan alasan pandemi COVID-19.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta sumbangan bagi pengembangan dan pengkajian ilmu hukum, khususnya yang berkaitan dengan pemotongan upah secara sepihak oleh perusahaan dengan alasan pandemi COVID-19 sesuai dengan peraturan yang ada. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan terhadap penelitian-penelitian sejenis untuk tahap berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan, membantu, dan memberikan masukan kepada semua pihak yang membutuhkan pengetahuan terkait langsung dengan penelitian ini.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum Hubungan Kerja

1.5.1.1 Hubungan Kerja

Hubungan Menurut Pasal 1 angka 15 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang didasarkan pada perjanjian yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sehingga, hubungan kerja akan ada setelah dibuatnya suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh yang juga merupakan subjek hukum dalam hubungan kerja. Sedangkan, objek hukum dalam perjanjian kerja yaitu hak dan kewajiban masing - masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat - syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat - syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh. Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah dibawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan yang membuat adalah majikan secara keseluruhan,

apabila di perusahaan itu sudah ada serikat pekerja, maka antara serikat pekerja dan majikan dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dahulu disebut sebagai Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Ketentuan PKB/KKB memuat syarat - syarat kerja yang mencerminkan hak dan kewajiban majikan dan buruh.⁵

1.5.1.2 Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1601 a Kitab Undang - undang Hukum Perdata perjanjian kerja adalah suatu persetujuan buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada majikan dengan diberi upah selama waktu yang tertentu. Pengertian perjanjian kerja menurut Kitab Undang - undang Hukum Perdata seperti tersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “Di bawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan perjanjian tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 38.

lainnya.⁶ Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya dalam Pasal 1313 Kitab Undang - undang Hukum Perdata, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian seimbang.

Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pengertian tersebut sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang memuat syarat kerja (berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja) serta hak dan kewajiban para pihak (waktu kerja, jaminan sosial, upah, keselamatan dan kesehatan kerja dan lainnya). Kemudian mengingat dalam Pasal 1 angka 15 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 hubungan kerja lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed. Revisi-12, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, hlm. 62.

2. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

a. Pekerja/buruh

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya, dalam Pasal 1 angka 3 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Definisi tersebut maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perseorangan, persekutuan, badan hukum maupun badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan baik dalam bentuk uang, barang atau apapun. Sedangkan, definisi tenaga kerja dalam Pasal 1 angka 2 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan, tenaga kerja yang bekerja tidak berada di dalam hubungan kerja tetapi tetap di bawah perintah orang lain dengan

menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain seperti misalnya tukang tanaman/kebun atau tukang potong rambut, bukan merupakan pekerja/buruh.

Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja/buruh halus (*white collar*) dengan pekerja/buruh kasar (*blue collar*). Perbedaan pekerja/buruh dalam Undang - undang Ketenagakerjaan hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja/buruh perempuan dan laki - laki) dan usia (pekerja/buruh anak). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah dan daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma - norma kesusilaan.⁷

b. Pengusaha

Pengusaha Menurut Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 5 pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya;

⁷ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007, hlm. 13.

- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang mewakili perusahaan berada di Indonesia.

Maksud dari definisi tersebut adalah:⁸

- a. Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan;
- b. Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti *Commanditaire Vennootschap (CV)*, Firma, *Maatschap*, dan lain-lain, baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak;
- c. Badan hukum (*recht persoon*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Contoh badan hukum adalah Perseroan Terbatas (PT), yayasan (*stichting*), koperasi, pemerintah daerah, negara, dan lain-lain.

Dibedakan pula antara pengusaha dan perusahaan karena ada pengusaha yang sekaligus pemilik perusahaan dan ada yang tidak. Menurut Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 6 perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara serta usaha - usaha sosial yang mempekerjakan

⁸ *Ibid.*, hlm. 25.

pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Syarat – syarat Perjanjian Kerja

Keseluruhan Syarat - syarat pembuatan perjanjian kerja harus menerapkan dan memenuhi 4 (empat) syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang - undang Hukum Perdata agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang - undang bagi mereka yang membuatnya, yaitu dalam Pasal 52 Ayat (1) Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003:

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

Angka 1 dan 2 merupakan syarat subjektif. Kesepakatan kedua belah pihak yaitu pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan membuat perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 26 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 memberikan batasan umur 18 tahun, pengecualian umur 13 - 15 tahun untuk

melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya. Sedangkan angka 3 dan 4 merupakan syarat objektif, Adanya pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Kemudian, objek perjanjian (pekerjaan) itu harus halal tidak boleh bertentangan dengan undang - undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan harus disebutkan secara jelas dalam perjanjian kerja.⁹

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan syarat subjektif, maka akibat hukum perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan jika bertentangan dengan syarat objektif, maka akibat hukum perjanjian tersebut adalah batal demi hukum.

4. Unsur – unsur Perjanjian Kerja

Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 dan 15 memberikan perumusan perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja tersebut, bahwa unsur-unsur yang terkandung dalam suatu perjanjian kerja adalah:

⁹ Lalu Husni, *Op.cit.*, hlm. 65.

1. Adanya Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja, pekerjaan merupakan unsur yang terpenting karena pekerjaan merupakan prestasi yang diperjanjikan oleh pekerja/buruh. Pekerjaan yang diperjanjikan haruslah dikerjakan sendiri oleh pekerja/buruh tanpa boleh diwakilkan kepada orang lain terlebih lagi kalau pekerjaan itu membutuhkan keahlian khusus tentunya hanya pekerja/buruh itu sendiri yang bisa mengerjakannya, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini terdapat dalam Pasal 1603 a Kitab Undang - undang Hukum Perdata yang menyatakan buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, apabila orang ketiga menggantikannya harus dengan seizin majikan.

2. Adanya Perintah/Petunjuk dari Pengusaha

Perintah adalah instruksi yang diberikan oleh pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan, Perintah atau petunjuk dari pengusaha juga peranan pokok dalam suatu hubungan kerja karena dengan adanya unsur perintah atau petunjuk dari pengusaha inilah, suatu “hubungan” itu dapat dikategorikan suatu hubungan kerja. Dalam suatu hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, pengusaha berwenang memberikan perintah dan petunjuk-petunjuk kepada para pekerja/buruhnya tentang bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan. Makna dari pengertian tersebut menunjukkan adanya

pihak atas (yang memerintah) dan pihak bawah (yang diperintah) atau unsur keharusan untuk melakukan sesuatu oleh seseorang atas kehendak orang lain.¹⁰ Oleh karena itu, kedudukan kedua belah pihak yang tidak sama atau subordinasi, di situ ada perjanjian kerja bukan perjanjian yang lain. Petunjuk atau perintah pengusaha termasuk juga:

- a. Petunjuk atau perintah dalam menjalankan tata tertib perusahaan (peraturan perusahaan);
- b. Petunjuk atau perintah orang yang dikuasakan oleh pengusaha untuk menggantikannya memberikan perintah.

3. Adanya Upah

Dalam pekerja/buruh memenuhi prestasinya dengan tunduk pada perintah majikan seperti yang mereka buat dalam perjanjian kerja, maka pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan upah. Jadi, upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan itu. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

4. Adanya Unsur Waktu Tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang - undangan, ketertiban umum dan kebiasaan setempat. Unsur ini dimaksudkan dalam melakukan pekerjaan

¹⁰ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks, 2011, hlm. 31.

harus disepakati jangka waktunya, tidak boleh dipekerjakan selama hidup si pekerja/buruh.

5. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Pasal 51 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara normatif perjanjian tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan antara para pihak maka sangat membantu dalam proses pembuktian.¹¹ Dalam Pasal 54 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat dengan cara tertulis yang berisikan:

- a. nama, alamat, perusahaan dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerjaan;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

¹¹ Lalu Husni, *Op.cit.*, hlm 66.

Namun, tidak dapat dihindari bahwa masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga didasari dengan kepercayaan untuk membuat perjanjian kerja secara lisan.¹² Jangka waktu perjanjian kerja itu sendiri terdiri atas:¹³

1. Perjanjian kerja waktu tertentu selanjutnya disebut PKWT, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat:
 - a. Berdasarkan jangka waktu;
 - b. Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu selanjutnya disebut PKWTT, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Perjanjian kerja untuk tidak tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:¹⁴
 - a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin;

¹² *Ibid.*

¹³ F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 11.

¹⁴ *Ibid.* hlm. 11-12.

- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 2. pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 3 (tiga) tahun;
 3. pekerjaan yang bersifat musiman;
 4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau peninjauan.
- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- d. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk lebih dari 2 (dua) tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun;
- e. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;

- f. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.

6. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Dengan disepakatinya perjanjian kerja timbul hubungan hukum (hak dan kewajiban) antara pekerja/buruh dengan pengusaha, hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha merupakan suatu prestasi yang bersifat timbal balik.

- a. Kewajiban Pekerja/buruh (Pasal 1603 a, 1603 b, 1603 c Kitab Undang - undang Hukum Perdata), yaitu:
1. Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan, seperti yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa buruh atau pekerja dalam melaksanakan isi dari perjanjian, yaitu pekerjaan yang harus dilakukan sendiri, meskipun dengan sepengetahuan dan seizin pengusaha dapat mewakilkan kepada orang lain.
 2. Pekerja/buruh wajib mentaati peraturan dan petunjuk pengusaha, pekerja/buruh wajib mentaati perintah - perintah yang diberikan oleh pengusaha sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang - undang dan kebiasaan setempat. Peraturan yang wajib ditaati oleh pekerja/buruh

sebaiknya dituangkan dalam perjanjian kerja harus secara jelas dan tegas sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari peraturan dan petunjuk tersebut.

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, yaitu jika pekerja/buruh melakukan perbuatan yang menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain hal yang sifatnya tidak menguntungkan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai asas *demnum in iura datum* yaitu perbuatan melanggar hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda kepada pengusaha.

b. Kewajiban Pengusaha

1. Kewajiban untuk memberikan istirahat/cuti, di dalam Pasal 1602 v Kitab Undang - undang Hukum Perdata pihak pengusaha/majikan wajib mengatur memberikan istirahat tahunan secara teratur agar pekerja tidak jenuh dalam melakukan pekerjaan dan di pihak lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu.
2. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, di dalam Pasal 1602 x Kitab Undang - undang Hukum Perdata pengusaha/majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan bagi pekerja/buruh yang bertempat tinggal padanya menderita sakit atau kecelakaan. Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan saat ini kewajiban

ini tidak hanya terbatas yang bertempat tinggal pada majikan saja, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal pada majikan juga. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian dijamin Undang - undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.¹⁵

3. Kewajiban memberikan surat keterangan, didasarkan Pasal 1602 a Kitab Undang - undang Hukum Perdata pengusaha/majikan wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan, memuat sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja. Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja, surat keterangan itu penting sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.¹⁶
4. Kewajiban membayar upah, di dalam hubungan kerja kewajiban utama dan terpenting bagi pengusaha/majikan, sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja adalah “membayar upah” tepat pada waktunya (Pasal 1602 Kitab Undang - undang Hukum Perdata). Ketentuan upah

¹⁵ Broto Suwiryo, *Op.cit.*, hlm. 80

¹⁶ *Ibid.*

ini terdapat dalam Pasal 88 - 98 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksana diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah.

1.5.2 Tinjauan Umum Pengupahan

1.5.2.1 Dasar Hukum Pengupahan

- a. Pasal 1602 Kitab Undang - undang Hukum Perdata.
- b. Pasal 88 - 98 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Upah Minimum.
- f. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

1.5.2.2 Pengupahan

1. Pengertian Upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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. Beberapa para ahli mendefinisikan upah sebagai berikut:

- a. Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang disalurkan untuk pembuatan suatu produk.¹⁷
- b. Soemarso menyatakan, bahwa upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan, atau borongan.¹⁸
- c. Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan didasarkan atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- d. Nurimansyah Hasibuan menyatakan, upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima

¹⁷ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, hlm. 90.

¹⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016, hlm. 237.

buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.¹⁹

- e. Menurut Maimun, definisi upah tersebut:²⁰
- a. Upah adalah hak pekerja/buruh sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;
 - b. Upah yang diterima pekerja/buruh harus dinyatakan dengan uang;
 - c. Upah dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan;
 - d. Tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang

¹⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 68.

²⁰ Maimun, *Op.cit.*, hlm. 48.

aman dan sehat. Dari beberapa definisi tentang upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja/buruh dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, berpedoman pada kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam menentukan besaran upah.

Pengusaha dalam menetapkan upah dilarang mengadakan diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dengan pekerja/buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya atau yang mempunyai uraian jabatan (*Job description*) yang sama. Terdapat beberapa asas-asas hukum pengupahan yang berkeadilan meliputi:²¹

1. Korelasi hukum dan moral sangat penting dalam pembentukan hukum, substansi hukum dan penegakan hukum pengupahan. Moral tertinggi di Indonesia diukur dari penerapan nilai-nilai Pancasila dalam hubungan industrial. Pancasila adalah ideologi negara, pandangan hidup bangsa Indonesia, sumber hukum yang tertinggi;
2. Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir;

²¹ Yetniwati, *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*, Mimbar Hukum Volume 29 Nomor 1, 2017, hlm. 88.

3. Upah terdiri dari beberapa komponen yang harus dirinci secara jelas;
4. Tidak boleh ada diskriminasi upah;
5. Pemberian upah harus manusiawi;
6. Pemerintah harus melindungi upah pekerja.

2. Komponen Upah

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:²²

- 1) Termasuk Komponen Upah:
 - a. Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkah atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan;
 - b. Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya

²² Lalu Husni, *Op.cit.*, hlm. 145

dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja/buruh atau pencapaian suatu prestasi kerja tertentu;

- c. Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran uang pokok seperti tunjangan transpor atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/buruh;

2) Tidak Termasuk Komponen Upah:

- a. Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lain;
- b. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan;

c. Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya.

Pasal 88 Ayat 1 sampai dengan 4 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yan meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal - hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proposional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon;
- k. upah untuk pembayaran pajak penghasilan.

Unsur - unsur yang mempengaruhi pembayaran upah, menurut Pasal 93 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yaitu melakukan pekerjaan. Ketentuan ini

merupakan berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya sendiri. Hal ini sering disebut asas *no work no pay* (tidak bekerja tidak dibayar), namun ini tidak berlaku mutlak, artinya walaupun tidak bekerja buruh tetap mendapatkan upah apabila pekerja/buruh tidak bekerja berdasarkan alasan yang diperbolehkan pada Pasal 93 Ayat (2) Undang – undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.²³

3. Upah Minimum

Berdasarkan Pasal 88 Ayat (4) Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2013 tentang upah minimum Pasal 1 Ayat (1) menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:²⁴

²³ F.X. Djumaldi, *Op.cit.*, hlm. 30.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 146-147.

- a. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu;
- b. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu;
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR)/ upah minimum provinsi (UMP) di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Upah minimum wajib ditaati pengusaha, kecuali pengusaha tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai rekomendasi Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat.²⁵ Permohonan penangguhan diajukan paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum tanggal upah minimum berlaku, berdasarkan kesepakatan tertulis

²⁵ *Ibid.* hlm. 147.

antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dan berhak melakukan perundingan dengan pengusaha.

1.5.2.3 Pemotongan Upah

Kedudukan upah dalam hubungan kerja sangat penting karena merupakan prestasi atau kewajiban pengusaha/pemberi kerja terhadap hak pekerja/buruh yang didasarkan perjanjian kerja mengandung unsur salah satunya upah. Upah memiliki kedudukan yang istimewa pula karena pengusaha harus menunaikan pembayaran upah terlebih dahulu daripada utang lainnya meskipun perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi (Pasal 95 Ayat (4) Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003). Pengaturan Upah dalam Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 bagian kedua tentang Pengupahan diatur mulai Pasal 88 hingga Pasal 98. Dalam mengamankan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 Ayat (1), Ayat (2) dan Ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan sebagai amanat dalam menyelenggarakan pengaturan lebih lanjut untuk melaksanakan

perintah Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 97.

Mengacu pada dasar hukum di atas, penelitian ini memfokuskan pada pembahasan pemotongan upah, sehingga dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 57 Ayat (1) mengenai Pemotongan upah oleh pengusaha untuk denda, ganti rugi, dan/atau uang muka upah dapat dilakukan sesuai Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari pekerja/buruh, yang mana surat kuasanya dapat ditarik kembali. Surat kuasa tersebut dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran oleh pekerja/buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemotongan upah oleh pengusaha dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan atau perjanjian tertulis yang dalam Pasal 57 Ayat (5) dan Ayat (6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015, pemotongan upah oleh Pengusaha harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis, kecuali kelebihan pembayaran upah oleh Pengusaha, antara lain untuk:

- a. pembayaran hutang atau cicilan hutang Pekerja/Buruh;
dan/atau
- b. sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik Perusahaan
yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh

Jumlah keseluruhan pemotongan upah yang ada pada Pasal 57 tersebut paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh. Dalam hal perusahaan sedang mengalami krisis keuangan sehingga tidak memungkinkan perusahaan untuk menjalankan operasional perusahaan dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 Ayat (1) Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003) , yang menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

- a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
- b. Mengurangi *shift*;
- c. Mengurangi/menghapus kerja lembur;
- d. Mengurangi jam kerja;
- e. Mengurangi hari kerja;

- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Pemilihan alternatif diatas haruslah ditempuh dahulu dengan berunding terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan wakil pekerja / buruh, dalam hal di perusahaan tersebut tidak ada serikat pekerja / serikat buruh untuk mendapatkan kesepakatan secara bipartit sehingga dapat dicegah kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Namun, apabila pemutusan hubungan kerja tetap tidak terhindarkan tindakan pemutusan hubungan pekerjaan oleh pengusaha harus melalui beberapa tahapan, yaitu wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja atau dengan pekerja. Namun, apabila dengan perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 Ayat (2) dan (3) Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003). Selama menunggu putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, namun

pengusaha wajib membayar upah beserta hak - hak lainnya yang diterima pekerja (Pasal 155 Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003).²⁶ Oleh karenanya, apabila terjadi praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan undang - undang ketenagakerjaan, seperti pemutusan hubungan kerja atau potong gaji sepihak, maka hal tersebut merupakan suatu pelanggaran terhadap hak pekerja/buruh.

1.5.2.4 Sistem Pengupahan di Indonesia

Sistem pengupahan disuatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu: ²⁷

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya;
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang; dan
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan memberikan upah kepada

²⁶ Mohamad Anwar, *Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja di Tengah Pandemi Covid-19*, Jurnal Hukum, Volume 4 Nomor 1, 2020, hlm. 176.

²⁷ Veronika Nugraheni Sri Lestari, dkk, *Sistem Pengupahan di Indonesia*, Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam Volume 8 Nomor 2, 2017, hlm. 3.

pekerja/buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktik terkenal ada beberapa macam, yaitu:²⁸

1. Sistem Upah Jangka Waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
2. Sistem Upah Potongan adalah mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya banyaknya, beratnya dan sebagainya.
3. Sistem Upah Permufakatan adalah sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya akan dibagikan kepada para anggota.
4. Sistem Skala Upah Berubah adalah jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah akan naik dan sebaliknya.
5. Sistem Upah Indeks didasarkan indeks biaya kebutuhan hidup, dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

²⁸ Lalu Husni, *Op.cit.*, hlm. 92-93.

6. Sistem Pembagian Keuntungan adalah dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan diakhir tahun.

Berdasarkan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 upah ditetapkan berdasarkan:

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil

Penetapan upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan dan bulanan, sedangkan penetapan upah berdasarkan satuan hasil dilakukan pengusaha berdasarkan kesepakatan dengan pekerja/buruh. Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah tenaga kerja yang diberikan tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;
2. Peraturan undang- undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR);
3. Produktivitas marginal tenaga kerja;
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha;
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

1.5.3 Tinjauan Umum Pandemi COVID-19

Kata “Pandemi” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah wabah yang berjangkit serempak di mana-mana, meliputi daerah geografi yang luas.²⁹ Penyakit Virus Corona (COVID-19) merupakan penyakit infeksi disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Corona virus-2 (SARS-CoV-2)* yang kasus pertamanya dimulai pada Desember 2019 di Wuhan, provinsi Hubei.³⁰ Pada tanggal 12 Maret 2020 WHO telah mengumumkan bahwa COVID-19 sebagai kasus pandemi.³¹ Kasus COVID-19 pertama kali dilaporkan di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 dengan jumlah dua kasus yang kemudian terus berkembang hingga data 17 Maret 2020 menunjukkan kasus terkonfirmasi berjumlah 172,³² berkaitan dengan perlindungan pekerja/buruh serta kelangsungan usaha Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19, dalam Surat Edaran tersebut terdapat 2 (dua) poin yaitu mengupayakan pencegahan, penyebaran dan penanganan kasus terkait COVID-19 di lingkungan kerja

²⁹ kbbs.kemdikbud.go.id, *KBBI Daring*, <https://kbbs.kemdikbud.go.id/entri/pandemi> (diakses pada tanggal 10 Oktober 2020, pukul 20.10 WIB).

³⁰ Rothan HA, Byrareddy SN. *The epidemiology and pathogenesis of coronavirus disease (COVID-19) outbreak*. Journal of Autoimmunity. Academic Press: 2020. p. 102433.

³¹ who.int, *WHO Director-General's Opening Remarks at The Media Briefing on Covid-19 - 3 April 2020*, <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19--3-april-2020> (diakses pada tanggal 10 Oktober 2020, pukul 20.17 WIB)

³² covid19.go.id, *Akumulasi Data Nasional*, <https://covid19.go.id/peta-sebaran> (diakses pada tanggal 10 Oktober 2020, pukul 20.35 WIB).

dan melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi COVID-19.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tertanggal 13 April 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* Sebagai Bencana Nasional telah berdampak meningkatnya jumlah korban dan kerugian harta benda, meluasnya cakupan wilayah yang terkena bencana, serta menimbulkan implikasi pada aspek sosial ekonomi yang luas di Indonesia. Penanggulangan dilaksanakan Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Dsease 2019 (COVID-19)* melalui sinergi antar kementerian/lembaga dan pemerintah daerah. Dalam menetapkan kebijakan di daerah masing - masing harus memperhatikan kebijakan Pemerintah Pusat.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis normatif. Pendekatan yuridis suatu cara yang digunakan dalam suatu penelitian yang mempergunakan asas - asas serta peraturan perundang-undangan guna meninjau, melihat serta menganalisis permasalahan (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini dalam

hukum positif.³³ Menurut Soerjono Soekanto, pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.³⁴

1.6.2 Sumber Data

Dalam jenis penelitian hukum normatif ini, pengolahan dan analisis data pada dasarnya tergantung pada jenis datanya. Bagi penelitian hukum normatif hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Maka dalam mengolah dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak bisa melepaskan diri dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum. Data dalam penulisan ini adalah data sekunder, yaitu bahan pustaka yang mencakup dokumen - dokumen resmi, buku - buku perpustakaan, peraturan perundang - undangan, karya ilmiah, artikel - artikel, serta dokumen yang berkaitan dengan materi penelitian. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah: ³⁵

³³ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2006, hlm. 295.

³⁴ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Jakarta, Rajawali Pers, 2011, hlm. 14.

³⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kharisma Putra Utama, 2005, hlm. 181.

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, yurisprudensi atau keputusan pengadilan dan perjanjian internasional.³⁶ Bahan hukum tersebut terdiri atas:

- a. Undang – undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Kitab Undang - undang Hukum Perdata.
- c. Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Undang – undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e. Undang – undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- f. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- g. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- h. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease (COVID-19)*.

³⁶ Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 157.

- i. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum.
- j. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)* Sebagai Bencana Nasional.
- k. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja
- l. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
- m. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.
- n. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/11/HK.04/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer.³⁷ Penjelasan tersebut dapat berupa:

³⁷ *Ibid*, hlm. 158.

- a. Buku - buku teks yang membicarakan suatu atau berkaitan dengan permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum
 - b. Kamus - kamus hukum
 - c. Jurnal - jurnal hukum, dan
 - d. Komentar - komentar atas putusan hakim
3. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan - bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya: kamus-kamus (hukum), ensiklopedia, indeks kumulatif, dan sebagainya. Agar diperoleh informasi yang terbaru dan berkaitan erat dengan permasalahannya, maka kepustakaan yang dicari dan dipilih harus relevan dan mutakhir.³⁸

1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian proposal skripsi ini diperoleh dengan cara kepustakaan. Dimulai dengan mencari dan mengumpulkan bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang memiliki kaitan dengan rumusan masalah yang dibahas dalam skripsi ini. Data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang - undangan, buku - buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian. Studi kepustakaan bagi penelitian hukum normatif, merupakan metode

³⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op.Cit.*, hlm. 13.

pengumpulan data yang membahas doktrin - doktrin atau asas - asas dalam ilmu hukum.

1.6.4 Metode Analisa Data

Pengolaan data dalam penelitian normatif lebih menekankan pada langkah-langkah spekulatif teoritis dan analisis normatif kualitatif.³⁹ Penulis juga menggunakan penafsiran sistematis, yaitu dengan menghubungkan interpretasi bahasa (*gramatikal interpretatie*), yaitu mengartikan ketentuan hukum dalam pasal terkait diartikan sebagaimana orang biasa menggunakan bahasa sehari - hari.⁴⁰

1.6.5 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di berbagai ruang baca perpustakaan baik didalam dan di luar Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, perpustakaan universitas lain, serta perpustakaan daerah.

1.6.6 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini adalah 6 (enam) bulan, dimulai pada tanggal 1 bulan September 2020 sampai bulan Maret 2021, yang meliputi tahap persiapan penelitian yakni pengajuan judul (pra proposal), *acc* judul, pencarian data, bimbingan penelitian, dan penulisan penelitian.

³⁹ J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, hlm 3.

⁴⁰H. Enju Juanda, *Penalaran Hukum (Legal Reasoning)*, Galuh Justisi, Volume 5, Nomor 1, 2017, hlm. 163.

1.6.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan proposal skripsi ini, maka kerangka dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Proposal skripsi dengan judul **“Pemotongan Upah Secara Sepihak Oleh Perusahaan Dengan Alasan Pandemi COVID-19 ditinjau dari Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003”**. Skripsi ini dimulai dari pendahuluan sampai dengan penutup, agar dapat diperoleh hasil yang tepat dan terarah. Yang dalam pembahasannya dibagi menjadi IV (empat) bab, sebagaimana memiliki keterkaitan antar satu bab dengan dengan yang lainnya dan diuraikan secara menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

Bab Pertama, merupakan bab pendahuluan, dalam bab ini memberikan gambaran secara umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahannya. Suatu pembahasan sebagai pengantar untuk masuk kedalam pokok penelitian yang akan dibahas. Berisi uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian yang digunakan adalah Yuridis Normatif.

Bab Kedua membahas tentang perusahaan yang melakukan pemotongan upah secara sepihak dengan alasan pandemi COVID-19 menurut Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, yang terbagi menjadi dua sub bab. Sub bab yang pertama membahas mengenai sistem pengupahan menurut Undang - undang Republik

Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. Sub bab yang kedua analisis relevansi pemotongan upah dengan alasan pandemi COVID-19.

Bab Ketiga, membahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena pemotongan upah secara sepihak dengan alasan pandemi COVID-19 menurut Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, yang terbagi menjadi dua sub bab. Sub bab yang pertama membahas akibat hukum bagi pekerja/buruh yang mengalami pemotongan upah secara sepihak dengan alasan COVID-19. Sub bab yang kedua upaya hukum bagi pekerja/buruh menurut Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.

Bab Keempat, adalah bab penutup dalam penulisan skripsi yang memuat tentang kesimpulan atau ringkasan dari pembahasan rumusan masalah dan saran yang berasal dari pemikiran penulis terhadap isu yang diangkat dalam skripsi ini.