

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerja memiliki peranan penting dalam pembangunan nasional Indonesia, yang mana bahwa dalam pembangunan nasional semua kegiatan bertujuan untuk mewujudkan pembaharuan ke arah yang lebih baik. Selain itu, salah satu fungsi negara yaitu menjamin adanya perlindungan hukum, hal itu bertujuan untuk memberikan jaminan kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya. Perlindungan hukum apabila dilihat dari sisi ketenagakerjaan diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), yang menyatakan bahwa setiap warga Negara memiliki hak atas pekerjaan dan mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Maksud dari bunyi pasal tersebut yaitu bahwa setiap orang dalam menjalani kehidupannya pasti membutuhkan suatu pekerjaan, karena itulah pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi setiap orang sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik sandang, pangan, ataupun papan untuk dirinya dan keluarganya. Menilik pentingnya suatu pekerjaan bagi setiap orang maka segala sesuatu yang menyangkut tentang pekerjaan harus diatur sedemikian rupa supaya terpenuhinya hak-hak dan dapat memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh sehingga dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha

sehingga hal itulah yang melatarbelakangi dibentuknya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, banyak pilihan yang bisa dilakukan, misalnya bekerja sendiri, atau mengikatkan diri dengan usaha orang lain yang artinya seseorang tersebut bekerja untuk orang lain. Ketika seseorang tersebut mengikatkan dirinya untuk bekerja pada usaha orang lain, maka hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja harus didasari adanya perjanjian antara kedua belah pihak, hal itu perlu dilakukan guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan terjadi dikemudian hari. Perjanjian tersebut disebut dengan perjanjian kerja. Ketika perjanjian kerja tersebut disepakati oleh kedua belah pihak maka akan timbul hubungan kerja, yang dimaksud hubungan kerja disini berarti adanya hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Kedudukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidaklah seimbang, yang mana kedudukan dari pengusaha lebih tinggi dibandingkan dengan kedudukan dari pekerja. Karena itulah dibutuhkan adanya perlindungan hukum bagi pekerja, perlindungan tersebut dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar dari pekerja serta menjamin adanya perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Dalam konteks inilah hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh, karena sebagai konsekuensi dari

hubungan kerja munculah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi.

Setiap pekerja dalam melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan pasti menimbulkan adanya hubungan kerja diantaranya, hubungan kerja tersebut melahirkan kewajiban pengusaha untuk memberikan perlindungan hukum pada pekerjanya. Konsep perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu dengan memberikan penjagaan kepada pekerja agar dapat melakukan suatu pekerjaan dengan layak. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai pemberian perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Pihak manapun yang melanggar hak-hak dasar pekerja dapat dijatuhkan sanksi mulai dari sanksi ringan seperti teguran, peringatan, pencabutan usaha sampai pada tingkat pelanggaran yang dapat digolongkan sebagai kejahatan sehingga dapat dikenakan sanksi kurungan dan pidana penjara. Hak-hak dasar pekerja tersebut antara lain menyangkut¹:

1. Perlindungan upah
2. Jam kerja
3. Tunjangan Hari Raya
4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)
5. Kompensasi PHK
6. Hak Istirahat/Cuti

Salah satu hak dasar pekerja yang akan di bahas dalam penulisan ini adalah mengenai perlindungan upah. Upah bagi pekerja merupakan suatu hak

¹ Adisu, Editus dan Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Cet.1, Tangerang: Agromedia Pustaka, hlm. 5

yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha karena pekerja telah melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Selain itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja, terdapat kemungkinan terkait dengan kondisi-kondisi yang tidak diinginkan untuk terjadi yang akhirnya bisa mengarah pada pemutusan hubungan kerja. Salah satu contohnya adalah adanya pandemi COVID-19. Pandemi COVID-19 telah menyebabkan kondisi perekonomian nasional menurun dan itu berdampak pada kondisi keuangan perusahaan yang juga ikut menurun, sehingga untuk menstabilkan keuangan perusahaan maka pengusaha menempuh jalan untuk melakukan efisiensi dengan cara memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya. Akan tetapi, ada tindakan lain yang bisa dilakukan oleh pengusaha yaitu dengan merumahkan pekerjanya. Tindakan merumahkan tersebut dapat menjadi langkah pencegahan terhadap pemutusan hubungan kerja serta dapat pula menjadi langkah dalam efisiensi perusahaan. Apabila keuangan perusahaan tidak memungkinkan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha dapat merumahkan pekerjanya, namun harus dengan diberikannya penjelasan kepada pekerja/buruh terkait alasan mereka dirumahkan.

Pekerja yang dirumahkan tetap berhak untuk mendapatkan hak-hak normatifnya, salah satunya yaitu hak menerima upah. Jadi, dalam merumahkan pekerjanya, kewajiban pengusaha dalam memberikan upah kepada pekerjanya masih harus dilaksanakan. Namun, kenyataannya pada pelaksanaannya banyak pekerja yang tidak mendapatkan upah selama mereka dirumahkan, hal itu disebabkan karena ketidaktahuan pekerja tentang hak dan kewajiban yang dimilikinya sendiri, padahal dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat pengaturan yang melindungi pekerja yang dirumahkan dimana pekerja masih berhak memperoleh upah penuh selama dirumahkan, dalam ketentuan tersebut disebutkan bahwa pengusaha wajib membayar upah kepada pekerjanya, bilamana pekerja bersedia untuk melakukan pekerjaan seperti yang telah dijanjikan namun pengusaha tidak bisa memperkerjakannya dengan alasan karena adanya kesalahan sendiri maupun karena adanya halangan yang seharusnya bisa dihindari oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **TINDAKAN PENGUSAHA MERUMAHKAN PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah tindakan pengusaha merumahkan pekerja dibenarkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja yang dirumahkan pada masa pandemi COVID-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yakni diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah tindakan pengusaha merumahkan pekerja dibenarkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui upaya hukum bagi pekerja yang dirumahkan pada masa pandemi COVID-19.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam peneltian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai media pembelajaran sehingga dapat menunjang kemampuan individu mahasiswa dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
- b. Menambah pengetahuan bagi masyarakat umumnya dan bagi peneliti khususnya terhadap perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan.
- c. Menambah sumber khasanah pengetahuan tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan bagi perpustakaan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
- d. Dapat dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat ditemukan berbagai persoalan yang dihadapi dalam perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan sehingga dapat dicari solusi dengan menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Menjadi bahan masukan bagi pemerintah Kota dan Provinsi khususnya dalam perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan.

1.5 Kajian Pustaka

1.5.1 Tinjauan tentang Para Pihak dalam Ketenagakerjaan

1.5.1.1 Pengertian Pekerja

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3, memberikan pengertian mengenai pekerja/buruh sebagai setiap orang yang dalam melakukan pekerjaannya akan menerima upah apapun dalam bentuk yang berbeda.

Makna dari pekerja/buruh sangatlah luas karena dari pengertian tersebut mencakup semua orang yang bekerja dengan menerima upah. Pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja². Jadi status sebagai pekerja tersebut diperoleh setelah terjadi hubungan kerja dengan pengusaha.

Istilah pekerja muncul untuk menggantikan istilah buruh pada masa penjajahan Belanda. Saat itu, yang dimaksud dengan buruh atau tenaga kerja adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan mandor³. Unsur buruh dengan majikan memiliki hubungan yang kuat, sedangkan dengan unsur upah tidak begitu mengikat, karena pada masa itu ada yang upahnya dibayarkan atau bahkan tidak dibayar sama sekali, sebagai contoh misalnya kerja rodi. Sedangkan

² Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, Hlm. 12

pekerja kantoran disebut dengan karyawan atau pekerja (*white collar*).

Saat ini istilah pekerja/buruh memiliki posisi yang sejajar, karena dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyandingkan kedua istilah tersebut hal ini disebabkan karena kehendak dari pemerintah untuk menggunakan istilah pekerja karena istilah buruh dianggap memiliki siratan makna sebagai pekerja kasar. Sehingga pada era orde baru istilah serikat buruh diganti menjadi istilah serikat pekerja, namun setelah berganti istilah menjadi serikat pekerja, sifat dari serikat pekerja pada saat itu masih sangat sentralistik, yang mana menyebabkan para pekerja/buruh tidak bisa secara bebas membentuk serikat pekerja/buruh lain.

Di lain sisi, pada saat itu serikat pekerja juga tidak memberikan respon atas tuntutan dari pekerja/buruh yang menuntut pemenuhan hak-haknya, sehingga hal itulah yang menjadi penyebab terjadinya perdebatan yang panjang disaat adanya RUU Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dalam RUU Serikat Pekerja/Serikat Buruh dibahas lagi mengenai istilah dari pekerja/buruh, dari pihak pemerintah menghendaki digunakannya istilah pekerja sementara dari pihak pekerja/buruh menghendaki digunakannya istilah

buruh karena adanya rasa trauma bila menggunakan istilah serikat pekerja karena para pekerja/buruh menganggap bilamana digunakan istilah serikat pekerja lagi maka akan selalu diatur berdasarkan kehendak pemerintah, sehingga ditempuhlah jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut³.

1.5.1.2 Pengertian Pekerja Dirumahkan

Pekerja yang dirumahkan merupakan kebijakan dari perusahaan untuk meliburkan atau membebaskan pekerja, sehingga pekerja tidak melakukan pekerjaan sampai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Latar belakang pengusaha melakukan tindakan merumahkan para pekerjanya yaitu untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau bisa juga disebabkan karena berhentinya kegiatan atau produksi untuk sementara waktu sehingga perusahaan tidak memerlukan tenaga dari pekerja.

Tindakan merumahkan pekerja merupakan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, dalam merumahkan pekerja sesungguhnya tidak perlu menggunakan alasan *force majeure* selama dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan yang berlaku. Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan

³ *Ibid*, hlm. 20

bahwa bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus saling bersinergi dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Upaya agar tidak dilakukannya pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan lebih lanjut dituangkan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tahun 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Dalam Surat Edaran tersebut mengatur mengenai hal-hal yang dapat diupayakan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja yaitu:

- a. Melakukan pengurangan dalam pemberian upah dan fasilitas kepada pekerja yang kedudukannya sudah tinggi dalam perusahaan misalnya manajer dan direktur;
- b. Melakukan pengurangan shift;
- c. Melakukan pengurangan atau meniadakan kerja lembur;
- d. Melakukan pengurangan terhadap jam kerja;
- e. Melakukan pengurangan terhadap hari kerja;

- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara berganti untuk sementara waktu;
- g. Tidak melakukan perpanjangan kontrak kepada pekerja yang masa kontrak kerjanya sudah habis;
- h. Memberikan pensiun bagi pekerja yang sudah memasuki masa pensiun atau bagi pekerja yang sudah memenuhi syarat.

Selanjutnya ketentuan merumahkan pekerja diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan bahwa:

- 1) Selama pekerja dirumahkan pengusaha tetap berkewajiban untuk memberikan upah secara penuh, berupa upah pokok dan tunjangan tetap. Kecuali apabila telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- 2) Bilamana Pengusaha akan membayar upah hanya sebagian dari upah yang seharusnya diterima oleh pekerja, maka harus dirundingkan terlebih dahulu dengan pihak serikat pekerja dan/atau pekerja mengenai besaran upah yang didapat oleh pekerja

selama dirumahkan dan jangka waktu dirumahkan;

- 3) Bilamana perundingan melalui jasa pegawai perantara yang telah dilakukan ternyata tidak mencapai kesepakatan, maka agar segera dikeluarkan surat anjuran. Apabila setelah dikeluarkannya surat anjuran tersebut salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih menolaknya, maka permasalahan tersebut agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja secara Massal.

1.5.1.3 Hak dan Kewajiban Pekerja

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

Hak-hak para pekerja/buruh dalam ruang lingkup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

- a. Menurut Pasal 5 bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan tidak diperbolehkan adanya diskriminasi.
- b. Menurut Pasal 6 bahwa setiap pekerja/buruh memiliki hak untuk mendapat perlakuan yang sama dengan pekerja lainnya tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun dari pengusaha.
- c. Menurut Pasal 11 bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja melalui pelatihan kerja yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan dari pekerja.
- d. Menurut Pasal 12 ayat (3) bahwa setiap pekerja berkesempatan sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang yang dikerjakan.
- e. Menurut Pasal 18 ayat (1) bahwa setiap tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga apapun, maka

pekerja tersebut memiliki hak untuk memperoleh pengakuan kompetensi kerja.

- f. Menurut Pasal 31 bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam negeri ataupun di luar negeri.

Kewajiban-kewajiban para tenaga kerja atau pekerja/buruh dalam ruang lingkup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

- a. Menurut Pasal 102 ayat (2) bahwa pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang dimilikinya yaitu menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Menurut Pasal 126 ayat (1) bahwa pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib untuk

melaksanakan ketentuan yang sudah diatur dalam perjanjian kerja bersama.

- c. Pasal 136 ayat (1) bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja.
- d. Pasal 140 ayat (1) bahwa pekerja dan serikat pekerja sebelum melakukan aksi mogok kerja, maka berkewajiban untuk memberitahu secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, minimal dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja.

Selain yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tiga kewajiban para pekerja lainnya yang juga penting yaitu:

- a. Kewajiban ketaatan

Kewajiban ini bertujuan agar pekerja patuh terhadap segala peraturan yang ditetapkan bersama antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha;

- b. Kewajiban Konfidensialitas

Kewajiban ini bertujuan agar para pekerja dapat menjaga rahasia dari perusahaan dimana ia bekerja;

c. Kewajiban Loyalitas

Kewajiban ini bertujuan agar hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha bisa langgeng, loyalitas pekerja dapat terjadi ketika pekerja merasakan adanya keamanan dan kepuasan di tempatnya bekerja⁴.

1.5.1.4 Hak-Hak Pekerja yang Dirumahkan

Meskipun tindakan merumahkan pekerja merupakan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, namun hal itu tidak menjadikan perusahaan dengan mudah untuk melakukan pengurangan terhadap hak-hak dari pekerja tanpa disertai dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Sehingga apabila tidak ada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan terkait dengan pengurangan hak-hak pekerja selama dirumahkan, maka pekerja berhak atas upah secara penuh, tunjangan secara penuh dan hak-hak normatif lainnya.

Untuk pekerja yang dirumahkan, tetap berhak atas pembayaran upah sesuai dengan waktu yang telah disepakati. Apabila Perusahaan tidak membayarkan upah sesuai dengan waktu yang telah disepakati, maka harus dianggap sebagai keterlambatan pembayaran upah. Dalam

⁴ Suhartoyo, 2018, *Penguatan Organisasi Buruh/Pekerja Sebagai Sarana Perlindungan Buruh*, *Administrative Law & Governance Journal* Vol. 1 Edisi 4, Hlm. 359

hal pemberian upah kepada pekerja yang dirumahkan, perusahaan tidak bisa memberlakukan ketentuan dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah pekerja tidak dibayarkan bilamana pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Namun ketentuan tersebut dikecualikan dengan adanya ketentuan dari pasal 93 ayat (2) yang menyatakan bahwa ketentuan dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib untuk membayar upah yang salah satu alasannya yaitu terdapat dalam pasal 93 ayat (2) huruf f berisi apabila pekerja/buruh bersedia untuk melakukan pekerjaan sebagaimana yang dijanjikan namun pengusaha tidak mempekerjakannya, dengan alasan karena kesalahannya sendiri maupun halangan yang seharusnya bisa dihindari oleh pengusaha.

Selama pekerja tetap bersedia untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya, namun oleh perusahaan tidak diperkerjakan sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan maka bilamana perusahaan tidak memberikan upah dengan dalih ketentuan yang ada dalam pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan maka hal tersebut tidak dapat dibenarkan.

1.5.1.5 Pengertian Pengusaha

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pengusaha yaitu Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau yang menjalankan perusahaan bukan miliknya atau bahkan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berkedudukan di Indonesia mewakili perusahaan baik itu milik sendiri ataupun menjalankan perusahaan bukan miliknya yang berkedudukan di luar Indonesia.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan)⁵, karena dalam pengertian pengusaha yang terdapat dalam pasal tersebut, disebutkan bahwa pengurus perusahaan bermakna sebagai orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya.

Sama halnya dengan adanya istilah buruh, istilah majikan juga cukup populer karena sebelum adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan digunakan istilah majikan sebagai penyebutan untuk pengusaha. Namun sebagaimana dalam konsep Hubungan Industrial, istilah

⁵ Zaeni Asyhadie, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, hlm. 27

majikan kurang sesuai digunakan karena istilah majikan mengandung makna sebagai pihak yang selalu berada di atas dan berperan sebagai pelawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal secara yuridis sesungguhnya antara buruh dan majikan memiliki hubungan sebagai mitra kerja dengan kedudukan yang sama. Oleh sebab itu sekarang ini, lebih tepat jika penyebutan majikan digantikan dengan istilah pengusaha⁶.

1.5.1.6 Hak dan Kewajiban Pengusaha

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang pengusaha dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban pengusaha dalam memberikan pekerjaan kepada pekerja agar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja.

Hak-hak dari pengusaha dalam ruang lingkup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

⁶ Lalu Husni, Op.Cit., hlm. 36

- a. Hak menetapkan istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan pekerja/buruh;
- b. Hak untuk menentukan besaran upah kepada pekerja/buruh selama sakit sesuai dengan perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama;
- c. Hak untuk dapat menjatuhkan denda atau ganti rugi atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja.

Kewajiban yang dimiliki oleh seorang Pengusaha dalam ruang lingkup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut⁷:

- a. Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerjanya dan harus diberikan secara tepat waktu. Besar kecilnya upah yang akan diberikan ditetapkan dengan adanya campur tangan dari pemerintah agar dalam pemberian upah tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah.
- b. Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai kewajiban pengusaha dalam memberikan cuti tahunan

⁷ Zainal Asikin et, al, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 58

kepada pekerja dan juga cuti panjang, untuk pekerja wanita berhak mendapat cuti yang berkaitan dengan reproduksinya, misalnya cuti haid dan cuti hamil.

- c. Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pengusaha yang mempekerjakan pekerja yang menyandang disabilitas, maka pengusaha wajib memberikan perlindungan yang disesuaikan dengan kebutuhannya.
- d. Pasal 77 ayat (1) sampai dengan ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pengusaha wajib mematuhi ketentuan mengenai waktu kerja.
- e. Pasal 80 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai kewajiban pengusaha dalam memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah.
- f. Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai kewajiban pengusaha bilamana tetap mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi, maka

pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah lembur.

- g. Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan minimal 10 (Sepuluh) orang, maka wajib membuat peraturan perusahaan yang berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- h. Pasal 114 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pengusaha wajib memberitahukan, menjelaskan, serta memberikan naskah kepada pekerja/buruh terkait dengan isi atau perubahan dari peraturan perusahaan.
- i. Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan mengatur mengenai bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja maka pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.
- j. Pasal 90 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai dalam memberikan upah kepada pekerja, pengusaha tidak diperbolehkan

membayar upah lebih kecil dari upah minimum yang ditentukan.

- k. Pengusaha wajib memberikan perawatan dan pengobatan kepada pekerjanya yang tinggal dalam rumah perusahaan, hal itu sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

1.5.2 Tinjauan tentang Perjanjian Kerja

1.5.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, dalam perjanjian kerja yang disepakati tersebut harus memuat mengenai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sejak adanya perjanjian kerja, pekerja/buruh dan pengusaha sudah mulai saling mengikatkan diri untuk memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dalam Pasal 1233 KUHPerdara dinyatakan bahwa setiap perikatan lahir baik karena persetujuan, ataupun karena undang-undang. Dalam hal ini kata perikatan lebih luas dari pada perjanjian karena perikatan dapat dilahirkan dengan suatu persetujuan ataupun karena undang-undang,

sedangkan perjanjian lahir karena suatu persetujuan. Dapat diartikan bahwa perikatan adalah suatu pengertian yang abstrak, sedangkan perjanjian adalah merupakan suatu peristiwa hukum yang konkrit⁸.

1.5.2.2 Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Sebagaimana yang telah diuraikan mengenai pengertian perjanjian kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut⁹:

1) Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh penerima kerja, dan tidak boleh dipindah tangan kepada pihak lain. Sehingga pekerjaan memiliki sifat individual karena tidak bisa dialihkan. Dalam suatu perjanjian kerja harus terdapat suatu pekerjaan yang diperjanjikan oleh kedua belah pihak yang kemudian dikerjakan sendiri oleh pekerja yang terlibat dalam perjanjian kerja tersebut.

2) Adanya unsur di bawah perintah

Dalam melakukan pekerjaan, pekerja harus tunduk pada perintah orang lain yaitu pengusaha

⁸ Subekti, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Perdata, cet. XXXII*, Jakarta: PT Intermasa, hlm. 122

⁹ Djumadi, 1993, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 28

atau pemberi kerja dan harus tunduk di bawah perintah orang lain yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh pemberian makna terhadap unsur di bawah perintah ini, tidak ada pendapat yang pasti namun dalam perjanjian kerja, unsur di bawah perintah harus ada, apabila tidak ada maka perjanjian kerja tidak akan ada.

3) Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, penerimaan upah bisa dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi jumlah yang diterima oleh pekerja, atau dari segi kegunaan dari upah tersebut. Oleh karena itu dalam pemberian upah diatur mengenai upah minimum yang besarnya ditentukan oleh pemerintah dengan tujuan untuk meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Sistem pemberian upah didasarkan pada waktu atau hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan oleh pekerja. Pada prinsipnya, pemberian upah tersebut mengacu pada ketentuan peraturan

perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

4) Adanya waktu

Dalam melaksanakan hubungan kerja, pekerja dan pengusaha harus melakukannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau sesuai dengan ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan. Karena itulah, pekerja tidak boleh melakukan pekerjaannya tanpa adanya kehendak dari pemberi kerja, serta pemberi kerja tidak diperbolehkan untuk mempekerjakan pekerja seumur hidup. Apabila suatu pekerjaan dilakukan seumur hidup pekerja maka tindakan demikian sudah melanggar hak asasi dari manusia karena telah terjadi praktek perbudakan dan pekerjaan tersebut tidak lagi berdasarkan dari perjanjian kerja. Dalam suatu pelaksanaan pekerjaan harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh para pihak. Selain itu, juga harus sesuai dengan perintah dari pengusaha atau dari pemberi kerja, dengan kata lain dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya

saja, namun harus dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

1.5.2.3 Syarat Sah Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian. Secara umum syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yakni:

- 1) Adanya kesepakatan para pihak;
- 2) Adanya kecakapan untuk membuat perikatan;
- 3) Adanya hal tertentu;
- 4) Adanya sebab yang tidak terlarang.

Keempat syarat sahnya perjanjian di atas juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) kemampuan melakukan perbuatan hukum;
- 3) ada pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila syarat pada angka 1 dan 2 tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika

angka 3 dan 4 yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

1.5.3 Tinjauan tentang Upah

1.5.3.1 Pengertian Upah

Pengertian mengenai upah tertuang dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa upah merupakan hak yang dimiliki oleh setiap pekerja/buruh, upah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang diberikan oleh pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh karena telah melakukan pekerjaan sebagaimana yang telah diperintahkan oleh pengusaha atau pemberi kerja, penetapan dan pembayaran besaran upah sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk dalam hal pemberian tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang sudah dilakukan.

Sebagaimana yang telah diuraikan mengenai pengertian upah di atas, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan penghasilan yang diperoleh pekerja dalam bentuk uang atau yang dapat dinilai dalam bentuk uang dan itu merupakan hak atas hasil kerjanya, bukan pemberian

sebagai hadiah dari pemberi kerja. Kedudukan upah merupakan bagian terpenting dari suatu hubungan kerja, karena merupakan pendapatan atau penghasilan untuk menunjang kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

1.5.3.2 Komponen Upah

Sebagaimana dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah diatur mengenai hal-hal yang termasuk ke dalam komponen upah yaitu sebagai berikut:

a. Upah pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan dan besaran nominalnya ditetapkan berdasarkan perjanjian yang disepakati para pihak;

b. Tunjangan tetap

Tunjangan tetap adalah pembayaran teratur yang diperoleh oleh pekerja dan keluarganya yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap, tunjangan tetap dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan.

c. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya dan pembayarannya tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Sedangkan yang tidak termasuk komponen upah adalah :

- a. Fasilitas, yaitu bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dari para pekerja/buruh;
- b. Bonus, yaitu pembayaran yang diterima oleh pekerja atas hasil keuntungan perusahaan atau bisa juga karena prestasi dari pekerja yang bisa melampaui target produksi normal.

1.5.3.3 Jenis-Jenis Upah

Jenis-jenis upah menurut G. Kartasapoetra, meliputi¹⁰:

a. Upah nominal

Upah nominal yaitu sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa-jasa yang telah dilakukan yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja. Dalam upah nominal, upah yang diterima oleh

¹⁰ Kartasapoetra, G., 1998, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm.100

pekerja murni sebesar upah pokoknya, tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain.

b. Upah nyata (*real wages*)

Upah nyata adalah upah yang memang wajib diterima oleh pekerja. Upah nyata bisa diterima dalam wujud uang atau fasilitas (*in natura*). Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah, yang bergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima;
- 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

c. Upah minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang diterima oleh pekerja dan terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

1.5.3.4 Sistem Pengupahan di Indonesia

Sistem pengupahan ini berkaitan dengan tata cara perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerjanya, dalam teori dan praktek dikenal ada beberapa macam sistem pengupahan di Indonesia, yaitu¹¹:

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hlm. 72

a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

b. Sistem Upah Potongan

Sistem ini bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu apabila hasil kerja dari pekerja tidak memuaskan. Sistem upah potongan hanya bisa diberikan bila hasil kerjanya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya atau beratnya pekerjaan yang dilakukan. Pengupahan dengan sistem ini memiliki beberapa keuntungan, diantaranya adalah:

- 1) Pekerja lebih memiliki motivasi untuk bekerja;
- 2) Produktivitas pekerja semakin tinggi;
- 3) Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif;

Namun disetiap keuntungan pasti ada juga sisi buruknya, keburukan dari sistem pengupahan potongan adalah:

- 1) Pekerja melakukan pekerjaannya secara berlebihan;

- 2) Pekerja kurang menjaga kesehatan dan keselamatannya ketika melakukan pekerjaan;
- 3) Terkadang pekerja kurang teliti dalam bekerja karena berorientasi pada pemenuhan target;
- 4) Upah yang diterima tidak tetap, hal itu bergantung pada jumlah potongan yang dihasilkan.

c. Sistem Upah Berubah

Dalam sistem ini, besaran upah yang diberikan bergantung dari harga penjualan di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik begitu pula sebaliknya jika harga turun maka upah juga akan turun.

1.5.4 Tinjauan tentang Perlindungan Hukum

1.5.4.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap subjek hukum dengan tujuan mengusahakan adanya pemenuhan kesejahteraan hidup yang sesuai dengan hak asasi manusia sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia di Indonesia Prinsip-prinsip

dalam perlindungan hukum bagi rakyat harus sesuai dengan Pancasila sebagai dasar negara¹².

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu *legal protection theory*¹³. Perlindungan yang diberikan oleh hukum erat kaitannya dengan hak dan kewajiban yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan suatu tindakan hukum¹⁴.

Perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan menjadi dua macam, yaitu¹⁵:

- 1) Perlindungan hukum preventif

Pada perlindungan hukum preventif, seseorang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, tujuannya yaitu untuk mencegah terjadinya sengketa.

¹² Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia (Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*, Cetakan Ke-1, Surabaya: Peradaban, hlm. 25

¹³ Salim HS dan Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 259

¹⁴ CST. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 15

¹⁵ Philipus M. Hadjon, Op. Cit, hlm. 3

2) Perlindungan hukum represif.

Pada perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

1.5.4.2 Perlindungan Hukum Pekerja

Dalam kegiatan produksi pekerja merupakan bagian yang terpenting selain bahan baku dan juga modal, pekerja merupakan faktor yang berpengaruh dan berperan sebagai penentu keberhasilan produksi suatu barang dan jasa di perusahaan. Oleh karena itu, pekerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh pemerintah. Karena itulah undang-undang memberikan jaminan yang pasti terhadap para pekerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan. Menurut Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai perlindungan pekerja yang diwujudkan dalam kesejahteraan pekerja/buruh. Kesejahteraan pekerja/buruh merupakan suatu bentuk pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan

rohaniah, di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung ataupun tidak langsung bisa meningkatkan produktivitas kerja.

Sebagaimana definisi dari perlindungan pekerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum pekerja yaitu upaya yang dilakukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja untuk menikmati hak-haknya dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, Bronislaw Malinowski dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage*, mengatakan bahwa peran yang dimiliki oleh hukum tidak hanya tentang keadaan yang berkaitan dengan kekerasan ataupun pertentangan, namun hukum juga berperan dalam aktivitas sehari-hari¹⁶.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu¹⁷:

- 1) Perlindungan dari kekuasaan pengusaha

Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang bersifat harus

¹⁶ Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 49

¹⁷ Philipus M Hadjon, 1983, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 30

dan memaksa pengusaha untuk bertindak sebagaimana dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak, karena keberlakuan suatu hukum tidak hanya diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis¹⁸.

2) Perlindungan dari tindakan pemerintah

Perlindungan hukum dari tindakan pemerintah terlaksana bilamana pemerintah melaksanakan perannya dengan baik, peran dari pemerintah tidak cukup hanya dengan membuat peraturan perundang-undangan saja, tetapi lebih dari itu seperti melaksanakan peraturan yang telah dibuat kemudian diwujudkan menjadi kenyataan.

Jaminan terhadap pekerja memperlihatkan bahwa dalam lingkungan kerja tidak diperkenankan adanya tindakan sewenang-wenang dari siapa pun terhadap pekerja. Dilihat dari konteks hak asasi manusia, segala macam tindakan yang mengarah ke diskriminasi antara pengusaha dengan pekerja dapat dikategorikan sebagai tindakan pelanggaran terhadap hak asasi dari pekerja.

¹⁸ Zainal Asikin, *Op.Cit*, hlm. 5

Perlindungan hukum pekerja bertujuan untuk memberikan jaminan terhadap kelangsungan hubungan kerja yang harmonis tanpa diikuti dengan adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah baik pada saat berlangsungnya hubungan kerja atau pada saat hubungan kerja tersebut berakhir. Untuk itu pengusaha wajib untuk melaksanakan ketentuan perlindungan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁹.

Konsep yang digunakan dalam perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yaitu dengan memberikan perlindungan terhadap hak pekerja/buruh menggunakan sarana hukum atas segala tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*).

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut²⁰:

- 1) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, perlindungan sosial bertujuan untuk memungkinkan pekerja/buruh mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada

¹⁹ Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 105

²⁰ Zaeni Asyhadie, Op.Cit. hlm. 78

umumnya, dan lebih khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.

- 2) Perlindungan teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan segala usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan ketika ia melakukan suatu pekerjaannya, kecelakaan kerja tersebut misalnya bisa ditimbulkan karena penggunaan alat-alat kerja.
- 3) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan segala usaha untuk memberikan pada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup berguna untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena suatu kejadian di luar kehendaknya.

1.5.4.3 Perlindungan Upah

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1) menyebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Namun terhadap diatur mengenai pengecualian yang terdapat dalam Pasal 93 ayat (2) yang mengatur

bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit, sakit karena haid, izin karena keperluan keluarga misalnya menikah, menjalankan kewajiban terhadap Negara, melaksanakan ibadah agamanya, dan pekerja bersedia melakukan pekerjaan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya. Dalam Pasal 93 ayat (3) juga mengatur mengenai pengecualian tersebut yang mana bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja sakit terus menerus selama setahun, dan selanjutnya sampai pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja. Pasal 93 ayat (4) mengatur bahwa upah tetap dibayarkan kepada pekerja apabila pekerja izin karena menikah, menikahkan, mengkhitankan atau membaptiskan anaknya, melahirkan, istri atau suami atau orang tua atau mertua atau menantu meninggal dunia.

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Yang dimaksud dengan penelitian yuridis normatif yaitu hukum dikonsepsikan sebagaimana yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan

berperilaku manusia yang dianggap pantas²¹. Jenis penelitian yuridis normatif tidak mengenal penelitian lapangan karena yang diteliti dalam penelitian yuridis normatif diperoleh dari bahan-bahan hukum kepustakaan atau dokumen sehingga bisa dikatakan bahwa *library based, focusing on reading and analysis of the primary and secondary materials*²².

1.6.2 Sumber Data

Dalam penulisan skripsi yang menggunakan jenis penelitian yuridis normatif sumber data yang digunakan diperoleh dari penelusuran bahan hukum atau studi pustaka terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, sehingga bahan hukum yang diperoleh bukanlah data atau fakta sosial karena dalam penelitian hukum yang dikaji merupakan aturan-aturan yang bersifat kepustakaan.

Data yang penulis gunakan untuk menyusun penelitian ini adalah data sekunder yang penulis dapatkan dari bahan-bahan pustaka yang meliputi:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang terdiri dari norma, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasi,

²¹ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 118

²² Johnny Ibrahim, 2013, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, hlm. 46

yurisprudensi, traktat, dan bahan hukum yang sejak zaman penjajahan masih berlaku hingga sekarang²³. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan;
- d. Surat Edaran Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja;
- e. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tahun 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
- f. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor M/3/HK/04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan

²³ Bambang Sunggono, 2018, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, Hal.112

Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan yang berfungsi sebagai pemberi penjelasan mengenai bahan hukum primer.

Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder diperoleh dari:

- a. Buku teks yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam skripsi ini;
- b. Jurnal-jurnal hukum, dan
- c. Litelatur pendukung lainnya.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier yaitu bahan yang berfungsi sebagai penjelas dari bahan hukum primer dan sekunder yang terdiri dari:

- a. Kamus hukum
- b. Abstraksi yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

1.6.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data penelitian skripsi ini, penulis memperolehnya dengan cara studi pustaka, undang-undang, peraturan pemerintah, serta peraturan-peraturan yang berada di bawah undang-undang, jurnal-jurnal, pendapat para sarjana, dan kasus-kasus hukum. Penulis uraikan dan hubungkan sedemikian rupa, sehingga

dapat disajikan dalam penulisan yang sistematis dengan harapan dapat memberikan suatu jawaban atas permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkret yang dihadapi²⁴. Bahan hukum yang ada digunakan untuk melihat apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini sudah benar-benar diterapkan dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan.

1.6.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data bertujuan untuk menguraikan dan memecahkan masalah berdasarkan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis. Metode deskriptif analisis merupakan pengolahan data sekunder yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini, yang diperoleh melalui studi kepustakaan ataupun studi dokumen, untuk disusun, dijabarkan, serta dilakukan interpretasi guna mendapatkan jawaban sehingga dapat ditarik kesimpulan terkait tindakan pengusaha merumahkan pekerja pada masa pandemi COVID-19 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

²⁴ Johnny Ibrahim, *Op.Cit*, hlm. 392

1.6.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam mengikuti uraian skripsi ini, maka dalam kerangka penulisan disusun menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub bab. Skripsi dengan judul **“TINDAKAN PENGUSAHA MERUMAHKAN PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**. Skripsi ini dimulai dari pendahuluan sampai dengan penutup, dengan maksud agar mendapatkan hasil yang terarah dan tepat. Dalam pembahasan dibagi menjadi empat bab, setiap bab memiliki keterkaitan satu dengan lainnya dan diuraikan secara menyeluruh mengenai pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, pembagian keempat bab tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan bab pendahuluan yang mana pada bab ini akan diberikan gambaran secara umum dan menyeluruh terkait dengan pokok permasalahan yang dibahas. Dalam bab ini dibagi menjadi enam sub bab, sub bab pertama diuraikan mengenai latar belakang penulis melakukan penelitian, kemudian sub bab kedua dirumuskan permasalahannya berdasarkan pada apa yang telah diuraikan dalam latar belakang, sub bab ketiga merupakan tujuan dari penulis melakukan penelitian ini sehingga dalam sub bab keempat dapat diambil manfaat dari penulisan skripsi ini. Pada sub bab kelima adalah kajian pustaka yang berisikan mengenai dasar-dasar teori yang

digunakan untuk menganalisis masalah yang akan dibahas. Umumnya berisi kerangka pemikiran yang berkaitan dengan pokok masalah yang akan diteliti, yaitu mengenai tindakan pengusaha merumahkan pekerja. Kemudian setelah dituliskannya mengenai kajian pustaka maka pada sub bab keenam akan dipaparkan mengenai metode penelitian yang digunakan, yaitu jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, sistematika penulisan, jadwal penelitian serta rincian biaya yang digunakan penulis agar kemudian dalam penulisan skripsi ini bisa lebih terstruktur dengan baik dan benar.

Bab kedua, membahas mengenai tindakan pengusaha merumahkan pekerja dibenarkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau tidak, yang dalam penulisannya akan dibagi menjadi dua sub bab, yakni sub bab pertama menjelaskan tindakan merumahkan pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian sub bab yang kedua menjelaskan mengenai analisis mengenai tindakan pengusaha merumahkan dan tidak membayar upah kepada pekerja pada masa pandemi COVID-19.

Bab ketiga, menjelaskan mengenai upaya hukum bagi pekerja yang dirumahkan pada masa pandemi COVID-19, yang dalam penulisannya akan dibagi menjadi dua sub bab, yakni sub bab pertama menjelaskan mengenai akibat hukum pengusaha

merumahkan pekerjanya pada masa pandemi COVID-19, setelah diketahui apa saja akibat hukumnya maka kemudian pada sub bab kedua akan membahas mengenai upaya hukum yang dapat ditempuh ketika pekerja dirumahkan pada masa pandemi COVID-19 dari pengusaha atau perusahaan.

Bab keempat, merupakan penutup yang berisi mengenai dua sub bab yang meliputi kesimpulan dari pemaparan-pemaparan penulis serta pada sub bab kedua berisikan saran mengenai apa yang diteliti oleh penulis.