

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Beberapa waktu terakhir ini masyarakat dunia dan khususnya Indonesia dihebohkan dengan wabah corona virus jenis baru (Novel Corona Virus atau nCoV), atau secara resmi saat ini disebut sebagai Covid-19 yang merupakan kepanjangan dari “*coronavirus disease that was discovered in 2019*” yang juga termasuk keluarga besar dari Corona Virus (CoV). Coronavirus 19 (Covid-19) telah dinyatakan sebagai pandemi dunia oleh WHO bulan Januari 2020, dan pandemi global Covid-19 ini sangat signifikan berdampak bagi kesehatan dan perekonomian Indonesia.¹ Lemahnya perekonomian ini diprediksi akan terjadi selama 12 bulan bahkan bisa jadi lebih lama disebabkan belum dapat diperkirakan dalam penanganan yang terbaik untuk kesehatan maupun perekonomian. Hampir semua sektor mengalami penurunan ekonomi yang drastis tentu akan berakibat pada nasib pekerja.

Terkait dengan persoalan tersebut, secara filosofi Negara harus hadir dalam penanganan Pandemi ini sesuai dengan tujuan Negara Republik Indonesia sendiri tertuang secara jelas dalam Pembukaan UUD 1945 pada alenia empat.² Tujuan Negara Republik Indonesia tersebut berbunyi :“Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, Mencerdaskan kehidupan bangsa,

¹ Aditya Susilo, *Coronavirus Disease 2019*, Jurnal Penyakit Dalam Indonesia, Vol.7 No.1 Univeritas Indonesia, Depok, 2020, hlm.45

² Pandji Setijo, *Pendidikan Pancasila: Perspektif Sejarah Perjuangan Bangsa*, Grasindo, Jakarta, 2010, hlm.83

melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.” Dapat disimpulkan tujuan Negara Republik Indonesia adalah tujuan perlindungan, kesejahteraan, pencerdasan, dan perdamaian. Dan tujuan perlindungan merupakan hal yang pertama dan terutama dalam berbangsa dan bernegara di Republik Indonesia tercinta.

Dalam kondisi seperti ini, Pemerintah harus dan wajib melaksanakan Pasal 28 H ayat (1) UUD 1945 yang mengatakan: “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.” Hal ini telah diturunkan dalam Undang-Undang No.6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan dalam penanganan Covid-19 ini yang berdampak kepada sektor lainnya, terutama perekonomian bangsa Indonesia. Sedangkan dalam menangani dampaknya kepada tenaga kerja terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, “Setiap orang berhak atas jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”, dan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja,”serta ditetapkan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan, yang mana memuat hak dan kewajiban yang bersifat timbal balik, hak pekerja

merupakan kewajiban pemberi kerja atau sebaliknya.³ Oleh karena pekerja di posisi ekonomi lemah maka diperlukannya perlindungan untuk pekerja, secara yuridis Pasal 5 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi, sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Kedua kandungan pasal ini merupakan wujud perlindungan hukum bagi para tenaga kerja. Sehingga untuk kepastian hukum bagi pekerja sangat diperlukan hakikat hukum ketenagakerjaan yaitu untuk memberikan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, serta menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat.⁴

Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan Pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan Pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap Pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi

³ Suhartoyo, *Perlindungan bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Administrative Law & Governance Journal, Vol.2 Issue 2, Fak. Hukum Undip, 2019, hlm. 328

⁴ M. Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2020, hlm.40

pekerja terhadap pengusaha.⁵ Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁶ Sedangkan Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, Perlindungan ekonomis (bentuk penghasilan/upah yang cukup), perlindungan sosial (jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan hak untuk berorganisasi) dan perlindungan teknis (bentuk keamanan dan keselamatan kerja).⁷ Perlindungan ekonomis yang dimaksud oleh Imam soepomo adalah perlindungan terhadap pekerja terkait penghasilannya meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya, termasuk perlindungan pekerja bila bekerja diluar kehendaknya.⁸

Perlindungan aspek ekonomis, yaitu perlindungan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan pekerja, seperti: upah, upah minimum, uang lembur, tunjangan hari raya, jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek), uang pesangon, uang penghargaan, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, uang makan dan sebagainya. Perlindungan aspek sosial, yaitu

⁵ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.30

⁶ Zainal Asikin, et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 1993, hlm. 5

⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 164

⁸ *Ibid*

perlindungan yang bertujuan untuk menghargai pekerja sebagai manusia yang mempunyai harkat martabat, seperti: perlindungan khusus pekerja wanita, anak-anak, penyandang cacat, jumlah jam kerja, jam istirahat, cuti, hak berserikat, hak mengeluarkan pendapat dan sebagainya. Perlindungan aspek teknis, yaitu alat perlindungan diri, dan kondisi kerja yang dibutuhkan untuk nyaman, keamanan saat bekerja.⁹

Tuntutan pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu unsur yuridis dari konsiderans terbentuknya peraturan ketenagakerjaan sebagaimana telah diatur pada Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan: 1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; 2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional dan daerah; 3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja; dan 4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Dari ketentuan diatas terkandung tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu meningkatkan produktifitas pekerja secara manusiawi dan memberikan perlindungan pekerja dan keluarganya, yaitu untuk memajukan kesejahteraan pekerja dan keluarganya sebagai wujud dari pembangunan ketenagakerjaan, melalui norma-norma hukum.¹⁰

Akan tetapi realitasnya pekerja yang merupakan kepentingan pengusaha selalu menempatkan pekerja pada posisi yang tidak seimbang yakni tenaga

⁹ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, edisi revisi, cetakan ke 2, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 108

¹⁰ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh kasus*, Kencana, Jakarta, 2011, hlm. 277-278

yang telah diberikan dibalas dengan imbalan berupa upah yang tidak setimpal, oleh karenanya Pemerintah harus hadir dalam memberikan peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah yaitu pekerja dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai harkat dan martabat manusia.¹¹

Sehubungan dengan perlindungan terhadap pengupahan, maka yang menjadi dasar permasalahannya adalah mengenai imbalan kerja yang didapatkan oleh pekerja yang diistilahkan dengan upah. Permasalahan upah sudah terjadi dari dahulu dalam bidang ketenagakerjaan. Sebab sulit mempertemukan dua pihak yang masing masing mempunyai kepentingan yang berbeda. Oleh sebab itu dalam kerangka memberikan perlindungan secara ekonomis yang merupakan hak normatif pekerja, maka kebutuhan terhadap aturan tentang pengupahan menjadi mutlak adanya.¹² Kedudukan pekerja adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan Pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.¹³

Dalam hal ini Pemerintah berkepentingan menyelaraskan bentuk upah yang layak, dengan menetapkan aturan tentang pengupahan berdasarkan Pasal

¹¹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2019, hlm.20

¹² Almaududi, *Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja dalam Teori dan Praktik*, Kaifa Publishing, Bandung, 2017, hlm.82

¹³ Asri Wijayanti, *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang berkeadilan*, Jurnal Arena Hukum, Vol.6, No.3, Desember 2012, hlm.215

1 Butir 30 Undang-undang No.13 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja, dan berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan terdapat dalam Pasal 88 ayat 1 Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja (UU Cipta Kerja) yang telah diundangkan sejak tanggal 2 November Tahun 2020, kemudian sebagai peraturan pelaksanaannya diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP pengupahan), akan tetapi apabila pekerja tidak masuk dan tidak melakukan pekerjaannya maka upah tidak dibayarkan sesuai dengan Pasal 40 PP pengupahan dan mendapat pengecualian dan atau tidak berlaku dengan alasan tertentu sesuai peraturan perundang-undangan. Selanjutnya Perusahaan wajib membuat struktur skala upah dengan mengacu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 tahun 2017 tentang Struktur Skala Upah, yang berfungsi sebagai pedoman untuk penetapan upah berdasarkan satuan waktu. Keadilan dalam pengupahan merupakan cita hukum yang merupakan gagasan, karsa, cipta, dan pikiran berkenaan dengan hukum atau persepsi tentang makna hukum yang intinya terdiri dari tiga unsur yakni keadilan, kehasilgunaan, dan kepastian hukum.¹⁴

Dalam penanganan Pandemi Covid-19 dimulai tanggal 13 Maret 2020, Presiden Joko Widodo (Jokowi) mengeluarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Virus Corona. Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Selanjutnya tanggal 31 Maret 2020,

¹⁴ Bernard Arief Sidharta dalam Elly Erawaty dkk, *Beberapa Pemikiran tentang Pembangunan Sistem Hukum Nasional Indonesia*, Citra Aditya Bakti, 2011, hlm.387-397

Jokowi mengeluarkan Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka percepatan penanganan corona virus disease 2019 (covid-19), Keputusan Presiden No.11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Covid-19 secara bersamaan, yang mana PERPU No.1 Tahun 2020 telah disahkan dan ditetapkan menjadi UU No.2 Tahun 2020 pada tanggal 16 Mei 2020. Pemerintah Republik Indonesia terus berupaya menangani pencegahan penyebaran virus Corona (Covid-19) yang makin meluas di Indonesia dengan menerbitkan sejumlah regulasi dan edaran, salah satunya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No.M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Edaran yang diteken 17 Maret 2020 ini ditujukan kepada seluruh Gubernur di Indonesia. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan Pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19 sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran dan cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.¹⁵ Hal tersebut dapat

¹⁵ Biro Humas Kemenaker, *Menaker Terbitkan Surat edaran Tentang Perlindungan pekerja dan kelangsungan usaha terkait Covid-19*, www.kemnaker.go.id, Jakarta, 17 Maret 2020

dilihat dari ketentuan mengenai kesepakatan upah sebagai dampak penanganan Covid-19 diatur dalam poin II angka 4 Surat Edaran Menaker tersebut.

Dengan keluarnya surat edaran tersebut menimbulkan keresahan bagi pekerja disebabkan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, Pasal 88 ayat (1) UU Cipta Kerja; dan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, bahwa seharusnya Pemerintah melindungi pengupahan pekerja. Pelaku usaha merespon tentang surat edaran tersebut dikarenakan pandemi Covid-19 ini telah membuat pendapatan merosot, maka diambil kebijakan terkait pembatasan kegiatan usaha yang menyebabkan sebagian pekerja tidak masuk kerja, dengan perhitungan pengupahan secara proposional tanpa ada kesepakatan antara pelaku usaha dengan tenaga kerja.

Hal ini berdampak terhadap seluruh perusahaan termasuk PT.Pramita di seluruh Indonesia, yang mana perusahaan ini bergerak dibidang Jasa Kesehatan yang mana juga memiliki peran dalam penanganan pemeriksaan Covid-19 ini secara mandiri. Walaupun dampak pandemi Covid-19 ini mempengaruhi pendapatan di semester pertama akan tetapi kembali meningkat di semester kedua di tahun 2020. Apabila diakumulasikan selama tahun 2020 maka dapat dikatakan stagnan, stabil atau tidak mengalami perubahan pendapatan ekonomi bila dibandingkan tahun sebelumnya. Akan tetapi manajemen tetap mengambil kebijakan sendiri dengan mengurangi waktu kerja yang berdampak terhadap upah yang akan diterima pegawai.

Kebijakan manajemen tersebut diberlakukan tanggal 20 April 2020 tanpa ada surat keputusan maupun surat edaran dari manajemen, dengan penetapan pengupahan harian dilakukan secara bulanan berdasarkan jumlah kehadiran dan bukan dengan sistem penggajian yang berlaku di perusahaan selama ini yaitu hal komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap sesuai Pasal 94 Undang-undang Ketenagakerjaan, Pasal 5 Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 sebagaimana telah diubah menjadi Pasal 7 Peraturan Pemerintah No.36 tahun 2021 yang merupakan turunan dari pasal 81 UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja dan untuk pekerja yang masih masa percobaan dan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang pengajiannya masih akumulasi tidak boleh di bawah upah minimum provinsi (UMP) Sumatera Barat yakni sebesar Rp.2.484.000,- perbulan (sesuai Keputusan Gubernur Sumatera Barat No.562-600-2020 tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021)

PT. Pramita Cabang Padang memberlakukan sistem pengupahan untuk pekerja dengan Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak sebelum pandemi Covid-19 bahwa gaji sebulan sebesar Rp.2.536.000,- sedangkan pada masa pandemi pekerja diliburkan 5 hari kerja dalam sebulan sehingga total gaji yang diterima pekerja sebesar Rp.2.053.000,- (sehingga Upah yang diterima dibawah UMP).

Jika dibandingkan dengan PT. Nutrindo Nusa Kampita yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penempatan pekerja jasa pengamanan dan *cleaning service* yang merupakan mitra dari PT. Pramita Cabang Padang ditemukan bahwa sebelum Pandemi Covid-19 gaji pekerja alih daya yang ditempatkan di PT. Pramita sebesar Rp.2.400.000,- (masih dibawah UMP) dan setelah Pandemi Covid-19 pada bulan April 2020 pekerja diistirahatkan di rumah selama 5 hari sehingga diterima pekerja sebesar Rp.1.900.000,- (jauh dibawah UMP dan tanpa Slip gaji).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan Judul **“Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Pengupahan pada masa Pandemi Covid-19 di PT.Pramita Cabang Padang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan beberapa masalah yang akan dilakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja di lingkungan PT.Pramita Cabang Padang?
2. Bagaimanakah perlindungan dalam pelaksanaan pengupahan pekerja di lingkungan PT. Pramita cabang Padang pada masa Pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang timbul di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja di lingkungan PT. Pramita Cabang Padang
2. Untuk mengetahui perlindungan dan pelaksanaan pengupahan di lingkungan PT. Pramita Cabang Padang pada masa Pandemi Covid-19

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan ilmu Hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan, agar dapat mengerti dan memahami serta memperoleh gambaran yang nyata mengenai sistem pengupahan di Indonesia, dan penulis juga dapat menerapkan ilmu teoritis yang didapat saat perkuliahan serta menghubungkan dengan fakta yang terjadi di masyarakat

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, pelaku usaha, tenaga kerja, maupun pihak lain yang ada kepentingan dengan sistem pengupahan saat pandemi ini.

- b. Hasil Penelitian ini bisa menjadi bahan referensi oleh pembaca, baik akademisi, praktisi, aktivis tenaga kerja, pelaku usaha, maupun masyarakat.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan informasi dan penelusuran yang telah penulis lakukan baik dari perpustakaan Pascasarjana Universitas Andalas terhadap hasil-hasil penelitian yang ada, maupun melakukan pencarian melalui media elektronik ternyata belum ada yang melakukan penelitian mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pengupahan saat pandemi Covid-19. Adapun hasil penelusuran penelitian tesis terdahulu yang mendekati adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Keaslian Penelitian

NO	NAMA PENELITI	JUDUL TESIS	UNIVERSITAS	KAJIAN
1	Robie Brilliando Sukanda	Kepastian hukum penyediaan jasa pekerja sebagai wujud perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan implementasinya di PT Semen Padang	Universitas Andalas Padang, 2020	Kesesuaian pelaksanaan, pemenuhan Hak-hak Pekerja, dan penerapan penyediaan jasa pekerja di PT. Semen Padang
2	Wira Ramadhani	Perlindungan Upah pekerja yang bekerja di Kantor Notaris Wilayah Kabupaten Kampar	Universitas Andalas Padang, 2020	Bentuk Hubungan kerja antara Notaris dan Pekerja dan perlindungan upah bagi pekerja yang bekerja pada Kantor Notaris di Kabupaten Kampar

3	Budiyono	Penetapan Upah Minimum dan kaitannya dengan upaya perlindungan bagi pekerja dan perkembangan perusahaan	Universitas Diponegoro Semarang, 2007	Prosedur penetapan Upah Minimum , dan Penetapan Upah minimum memberikan perlindungan bagi pekerja, serta perkembangan perusahaan dengan adanya penetapan Upah Minimum
4	Setiadi	Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap produktivitas kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang	Universitas Diponegoro Semarang, 2009	Hubungan Upah dan Jaminan Sosial dengan Produktivitas kerja karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang
5	Muhammad Fajrin Pane	Perlindungan Hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di tinjau dari Undang-undang ketenagakerjaan	Universitas Sumatera Utara Medan, 2008	Kesesuaian Undang-undang ketenagakerjaan mengakomodir perjanjian kerja waktu tertentu dan sekaligus menganalisa perlindungan pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu
6	Asrina Mardhiah	Analisis terhadap status hukum dan Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Outsourcing dalam undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan	Universitas Sumatera Utara Medan, 2009	Pengaturan UU ketenagakerjaan tentang status hukum, perjanjian kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja outsourcing, serta perlindungan hukumnya

Sumber : Hasil penelusuran penelitian tesis

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat kemiripan judul dengan penelitian ini yaitu perlindungan tenaga kerja dan upah, akan tetapi memiliki perbedaan apabila dikaitkan dengan kondisi saat ini dengan pandemi Covid-19 dan juga tempat penelitian yang berbeda. Oleh sebab itu keaslian dapat dipertanggungjawabkan secara akademis berdasarkan nilai-nilai objektivitas dan kejujuran.

F. Kerangka Teori dan Konseptual

1. Kerangka Teori

Kerangka teori untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam pengupahan saat pandemi Covid-19 adalah menggunakan:

a. Teori Hak

Pemahaman terhadap arti pentingnya suatu hak harus memiliki unsur-unsur sebagai berikut: *pertama*, hak mengidentifikasi suatu pihak sebagai pemilik atau pemegangnya, *kedua*, hak adalah untuk suatu kebebasan atau keuntungan, sehingga ruang lingkup suatu hak menentukan kegunaan dari hak tersebut, *ketiga*, suatu hak yang ditetapkan secara lengkap akan mengidentifikasi satu pihak atau beberapa pihak yang harus berperan dalam mengusahakan hak tersebut.¹⁶

Piter Mahmud Marzuki mengutip pendapat Dworkin bahwa hak bukanlah sesuatu hal yang dirumuskan akan tetapi merupakan nilai yang mendasari perumusan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hakekat hak sangat berharga yang dapat memunculkan teori kepentingan dan teori kehendak, Hal inilah yang mendasari teori Jhering memandang bahwa hak adalah kepentingan-kepentingan yang dilindungi oleh Hukum.¹⁷ Hak adalah kekuasaan yang diberikan hukum kepada seseorang yang memiliki hubungan yang erat antara hak dan kewajiban, cara hak

¹⁶ Titis Eddy Arini, *Hak Asasi Manusia: Refleksi Filosofi atas Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1996, hlm.7

¹⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006, hlm. 176

berpasangan dengan kewajiban jika seseorang memiliki hak, maka pasangannya memiliki kewajiban kepada orang lain.¹⁸ Sesuatu yang melekat pada manusia secara kodrati karena adanya hak maka untuk menjaga kelangsungan eksistensi hak dalam pola kehidupan bermasyarakat maka hukum diciptakan. Jadi Hak adalah suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum, dan suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum, baik pribadi maupun publik.

Hak dibedakan menjadi dua macam yaitu hak mutlak (Absolut) dan hak nisbi (Relatif). Hak Absolut adalah kewenangan dan kekuasaan mutlak setiap orang yang diberikan oleh hukum kepada subjek hukum, seperti hak kepribadian yaitu hak yang melekat pada pribadi seseorang; hak yang terletak dalam hubungan keluarga yaitu hak yang timbul karena hubungan kekeluargaan sedarah maupun kekeluargaan perkawinan; hak mutlak atas suatu benda yang bisa disebut hak kebendaan. Hak Relatif adalah Setiap kewenangan dan kekuasaan yang oleh hukum diberikan kepada subjek hukum tertentu supaya ia berbuat sesuatu, tidak berbuat sesuatu, dan memberikan sesuatu, dan hak ini timbul akibat terjadinya perikatan seperti dalam perjanjian kerja.¹⁹

Perjanjian kerja yang telah ada sebaiknya memenuhi semua hak dan kewajiban masing-masing baik dari pekerja maupun pengusaha, sehingga untuk melindungi hak-hak yang lemah maka hak normatif menjadi pedomannya. Hak-hak normatif pekerja sudah selayaknya

¹⁸ *Ibid*, hlm.55

¹⁹ Kansil. CST, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta 2011. hlm. 104

diberikan pengusaha untuk terciptanya harmonisasi hubungan industrial yang baik, jika para pekerja telah menunaikan kewajibannya.²⁰ Apabila hak tidak dipenuhi maka akan timbul perselisihan hak yang merupakan akibat dari adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, dan peraturan perusahaan.²¹

b. Teori Keadaan Memaksa (*Force Majeure*)

Keadaan memaksa atau *force majeure* atau *overmacht* adalah istilah yang sama. Kaitan dengan perikatan, kontrak atau perjanjian tidak ditemukannya suatu rumusan yang secara khusus termaktub dalam Undang-Undang, namun dapat disimpulkan dari beberapa pasal dalam KUH Perdata. Dalam beberapa pasal KUH Perdata dapat disimpulkan bahwa *force majeure* adalah keadaan atau situasi atau kondisi dimana salah satu pihak yang memiliki kewajiban berdasar suatu perikatan atau perjanjian yang dibuat, tidak dapat memenuhi prestasi atau kewajibannya.²²

Hubungan hukum yang lahir melalui perjanjian tidak selalu terlaksana maksud dan tujuannya, keadaan tersebut dapat terjadi akibat wanprestasi baik itu dilakukan oleh pihak yang satu maupun pihak lainnya, adanya paksaan, kekeliruan, perbuatan curang, maupun keadaan

²⁰ Teguh Sulistia, *Perlindungan Hak Normatif Pekerja dalam proses Industrialisasi*, Jurnal Hukum, No.22, Vol.10, 2003, hlm.50

²¹ Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Tata cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm.27-28

²² Soemadipradja, Rahmat S.S. , *Penjelasan Hukum tentang Keadaan Memaksa*, Nasional Legal Reform Program, Jakarta, 2010, hlm. 3.

yang memaksa atau dikenal dengan *force majeure* atau dikenal dalam hukum Indonesia dengan *overmacht*. Konsekuensi yang muncul dari keadaan ini menyebabkan suatu perjanjian (kontrak) dapat dibatalkan dan yang batal demi hukum.²³

Hukum perdata khususnya dalam buku ketiga mengatur tentang Perikatan dan merupakan suatu tindakan hukum yang dilakukan oleh individu sebagai *persoon* maupun badan hukum untuk saling mengikatkan dirinya dalam suatu kesepakatan. Hal tersebut selaras dengan Pasal 1313 KUH Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) yang mengatakan bahwa Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Kendati para pihak ingin melaksanakan prestasi sesuai isi perjanjian, namun terdapat keadaan tertentu yang membuat suatu perjanjian berpotensi untuk tidak dapat dilakukan. Keadaan-keadaan tersebut lazim disebut dengan istilah *force majeure* atau keadaan memaksa. Keadaan dimana para pihak atau salah satu pihak tidak dapat memenuhi prestasi bukan karena kesalahan secara personal, namun karena sifat alamiah yang timbul sebagai penghalang pemenuhan prestasi yang berakibat pada sektor-sektor tertentu, khususnya ekonomi.²⁴

²³ Elly Erawati, Herlien Budiono, *Penjelasan Hukum Tentang Kebatalan Perjanjian, Nasional Legal Reform Program*, Gramedia, Jakarta, 2010, hlm. 5

²⁴ Rasuh, Dary John, *Kajian Hukum Keadaan Memaksa (Force Majeure) Menurut Pasal 1244 Dan Pasal 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, *Jurnal Lex Privatum*, Vol. IV/No. 2, 2016, hlm. 175

Force majeure merupakan suatu keadaan atau peristiwa yang terjadi di luar kemampuan manusia dan tidak dapat dihindarkan oleh mayoritas wilayah terdampak, sehingga suatu kegiatan atau perjanjian yang dilakukan tidak dapat berjalan sebagaimana isi perjanjian yang disepakati para pihak. *Force majeure* lazimnya merujuk pada keadaan alam, seperti bencana alam, epidemi, perang, dan sebagainya. Penetapan keadaan tertentu seperti, penetapan bencana nasional baik alam maupun non-alam dapat dijadikan dasar dalam menentukan force majeure dalam perjanjian. Itikad baik salah satu pihak menjadi hal yang fundamental dalam perjanjian. Dampak dari penetapan *force majeure* akan menimbulkan hukum baru bagi para pihak, dan tidak dapat dikatakan sebagai wanprestasi dalam perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak sebelumnya.²⁵

Mengenai *force majeure* terdapat dua teori yaitu teori absolut dan teori relatif. Menurut teori absolut, debitur berada dalam keadaan memaksa, apabila pemenuhan prestasi itu tidak mungkin dilaksanakan oleh siapapun juga atau oleh setiap orang. Hal ini terdapat dalam pasal 1444 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa "jika barang tertentu yang menjadi bahan persetujuan musnah, tidak lagi dapat diperdagangkan atau hilang, sedemikian hingga sama sekali tidak diketahui apakah barang itu

²⁵ Kaya, Putu Bagus Tutuan Aris, "Kajian Force Majeure Terkait Pemenuhan Prestasi Perjanjian Komersial Pasca Penetapan Covid-19 Sebagai Bencana Nasional", Jurnal Kertha Semaya, Vol. 8 No. 6 Tahun (2020), h. 895.

masih ada maka hapuslah perikatannya.”²⁶ Sedangkan menurut teori relatif, keadaan memaksa itu ada, apabila debitur masih mungkin melaksanakan prestasi, tetapi dengan kesukaran atau pengorbanan yang besar.²⁷

2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hubungan saling berkesinambungan dan memiliki keterkaitan antara teori-teori dan konsep yang mendukung dalam penelitian untuk dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam menyusun penelitian yang sistematis. Dalam kerangka konseptual ini akan dijelaskan beberapa keterkaitan dengan variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan segala sesuatu yang memungkinkan seseorang dapat melaksanakan dan mempertahankan hak-haknya yang ditentukan oleh hukum dengan tindakan Pemerintah sebagai titik sentral, jika dikaitkan dengan perlindungan hukum bagi rakyat, maka Philipus M. Hadjon mengemukakan bahwa perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan dalam 2 (dua) macam perlindungan hukum, yaitu:²⁸ 1. Perlindungan hukum yang preventif yaitu perlindungan hukum yang memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan Pemerintah mendapat bentuk yang definitif. 2. Perlindungan hukum yang represif

²⁶ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm.27.

²⁷ R. Setiawan, 1987, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Binacipta, Bandung, h. 30.

²⁸ Philipus M Hadjon, *Opcit*, hlm. 2

diartikan bahwa rakyat diberikan kesempatan mengajukan keberatan setelah adanya akibat dari suatu keputusan Pemerintah yang definitif dalam arti bahwa perlindungan represif bersifat menyelesaikan masalah. Perlindungan hukum yang diberikan oleh negara atau Pemerintah ditekankan pada unsur negara atau Pemerintah sebagai pemegang kedaulatan dan kekuasaan.²⁹

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja merupakan suatu perjanjian suatu kontrak dimana kontrak tersebut dibuat antara pemberi kerja dan pekerja/buruh/karyawan di mana persyaratan dan kondisi kerja disebutkan dalam kontrak tersebut.³⁰ Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, Pasal 1601a KUH Perdata secara khusus mendefinisikan mengenai perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah Suatu bentuk perjanjian dimana pihak yang satu atau pekerja/buruh /karyawan mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan atau pemberi kerja untuk suatu waktu tertentu atau waktu tidak tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Meskipun perjanjian kerja merupakan perjanjian konsensual, namun ada banyak ketentuan yang memerintahkan dibuatnya perjanjian secara tertulis demi melindungi hak pekerja, Misalnya: ³¹

²⁹ Diana Rondonuwu, *Tinjauan Yuridis terhadap kelemahan perlindungan hukum bagi tenagakerja Indonesia di Luar Negeri*, Jurnal Lex et societatis, Vol.6 No.8, 2018, hlm.82

³⁰ Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, 8th edition, 2004, pg.977

³¹ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.60

- a. Suatu peraturan yang ditetapkan oleh pemberi kerja hanya mengikat si pekerja secara tertulis telah dinyatakan menyetujui peraturan itu dan yang lainnya telah memenuhi syarat: bahwa Peraturan yang telah dibuat oleh pemberi kerja diberikan kepada si pekerja; bahwa oleh atau atas nama pemberi kerja telah menyerahkan berkas peraturan yang telah ditandatangani tersebut kepada Departemen Tenaga Kerja dan dapat dibaca oleh umum; bahwa peraturan tersebut ditempelkan dan tetap berad di suatu tempat yang mudah didatangi dan dibaca oleh pekerja.
- b. Suatu Perjanjian kerja dimana pihak yang dibatasi dalam kebebasannya untuk mengakhiri hubungan kerja antara mereka, melakukan pekerjaan dengan suatu cara, hanyalah sah apabila janji itu dibuat dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam suatu peraturan dengan pekerja yang telah cakap.

Dalam pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

3. Hubungan Kerja

Menurut Supomo hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan majikan.³² Hubungan kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang

³² Imam Supomo, *Hukum Perburuhan bidang hubungan kerja*, Cet.4, Djembatan, Jakarta, 1982, hlm.1

yang memberi pekerjaan, maksud dari pekerjaan itu apakah dia seorang buruh, karyawan, pegawai negeri dan orang yang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri. Sehingga menurut Khairani hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan perdata, yang mempunyai ciri khas hubungan yang subordinat, tidak termasuk dalam hal kajian ini hubungan kerja yang dilakukan oleh pegawai negeri dalam dinas publik.³³ Dalam Perjanjian kerja akan timbul hubungan kerja sebagaimana Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh/karyawan. Sehingga dalam kajian ini maksud dari Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain yang telah memiliki hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa, berbeda dengan pengertian tenaga kerja yang masih sangat luas yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja.³⁴

Pekerja/Buruh/Karyawan berdasarkan perjanjian kerja memiliki unsur-unsur hubungan kerja yaitu sebagai berikut:³⁵

1. Adanya unsur pekerjaan (*Arbeid*)
2. Adanya unsur perintah (*in dienst/gezag verhouding*)

³³ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm.149

³⁴ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Depok, 2018, hlm.3

³⁵ Aloysius Uwiyono,dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Depok, 2014, hlm.55

3. Adanya unsur upah (*loon*)

4. Adanya unsur waktu (*tijd*)

Bertolak dari waktu ini, maka perjanjian kerja dapat dibedakan antara:³⁶

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

c) Perjanjian Kerja dengan batas waktu

4. Pengupahan

Dari hubungan kerja diatas unsur upahlah yang sangat rentan terjadinya perselisihan. Sehingga sangat menarik untuk dijadikan penelitian, Upah ialah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada seseorang atas jasa kerja yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.³⁷ Apabila dicermati dari dua sudut pandang yang berbeda tentang upah, yakni dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang pada umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pemberi kerja umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih sulit untuk dijembatani. Upah adalah segala bentuk dan macam pembayaran yang timbul dari suatu kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya.

Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Upah dapat berbentuk tunai atau natura. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada

³⁶ *Ibid*, hlm.57-58

³⁷ Willy Farianto, dkk, *Himpunan artikel ketenagakerjaan*, Rajagrafindo Persada, Depok, 2018

tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak baik pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja.³⁸ Dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pemberi kerja. Dengan demikian, dalam teori ekonomi dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja tidak tetap. Dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan tersebut disebut upah.³⁹

Hukum pengupahan di Indonesia harus sesuai dengan sistem ekonomi Pancasila, karena sistem ekonomi Pancasila mengandung unsur-unsur sebagai berikut: adanya unsur humanistik, dalam arti bahwa kegiatan ekonomi diarahkan kepada kepentingan orang banyak; adanya unsur kerjasama antara mereka yang melakukan kegiatan ekonomi, tidak adanya bentuk persaingan yang berkaitan merugikan pihak lain; adanya unsur keadilan sosial, dalam arti bahwa semuanya dapat menikmati kemampuan; adanya unsur bahwa kontribusi terhadap usaha menentukan jumlah bagian yang diterima dari usaha tersebut; adanya unsur kepentingan ekonomi bukan merupakan satu-satunya yang dikejar; adanya unsur pengakuan terhadap kreativitas serta aktivitas rakyat.⁴⁰

³⁸ R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.159

³⁹ Sadono Sukirno, *Mikroekonomi teori pengantar*, Rajagrafindo persada, Jakarta, 2013, hlm.351

⁴⁰ Haroso, dalam Zulkarnain Ibrahim, *Hakekat hukum pengupahan dalam upaya mewujudkan keajahteraan sosial pekerja*, dalam Jurnal MMH, jilid 44 no.4, Oktober 2015, hlm.431

5. Pandemi Covid-19

Corona virus adalah keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit mulai dari gejala ringan sampai berat, setidaknya dua jenis corona virus yang diketahui menyebabkan penyakit yang dapat menimbulkan gejala berat seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS). *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) adalah penyakit jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia.

Virus penyebab Covid-19 ini dinamakan Sars-CoV-2, yang merupakan zoonosis (ditularkan antara hewan dan manusia). Penelitian menyebutkan bahwa SARS ditransmisikan dari kucing luwak (civet cats) ke manusia dan MERS dari unta ke manusia. Adapun, hewan yang menjadi sumber penularan Covid-19 ini masih belum diketahui. Tanda dan gejala umum infeksi Covid-19 antara lain gejala gangguan pernapasan akut seperti demam, batuk dan sesak napas, Masa inkubasi rata-rata 5-6 hari dengan masa inkubasi terpanjang 14 hari. Pada kasus Covid-19 yang berat dapat menyebabkan pneumonia, sindrom pernapasan akut, gagal ginjal, dan bahkan kematian.⁴¹ Tanggal 30 Januari 2020 WHO telah menetapkan sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Yang Meresahkan Dunia/ Public Health Emergency of International Concern. Penambahan jumlah kasus Covid-19 berlangsung

⁴¹ Ahmad Yurianto, *Pedoman pencegahan dan pengendalian Covid-19*, Revisi-4, KemenkesRI, Jakarta, 27 Maret 2020, hlm.11

cukup cepat dan sudah terjadi penyebaran antar negara. Sehingga tanggal 11 Maret 2020, WHO sudah menetapkan Covid-19 sebagai pandemi.⁴²

Setelah WHO menetapkan bahwa Covid-19 merupakan pandemi, pada tanggal 13 April 2020 Presiden Jokowi menetapkan Keputusan Presiden No.12 Tahun 2020 tentang penetapan status bencana Nonalam Covid-19 sebagai Bencana Nasional. Dengan adanya pandemi Covid-19 ini yang disertai penetapan status bencana nasional sangat mempengaruhi pada segala aspek kehidupan masyarakat, terutama aspek ekonomi, dimana telah terjadi penurunan kemampuan ekonomi yang mengakibatkan penurunan pendapatan disebabkan sepiunya konsumen, kondisi seperti ini berdampak terhadap penurunan pendapatan atau omset sampai penghentian usaha karena adanya kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan penurunan ekonomi seseorang banyak mempengaruhi pelaksanaan perjanjian bagi orang yang terdampak sehingga dijadikan alasan untuk tidak dapat melaksanakan kontrak karena keadaan memaksa/*overmacht*, atau bisa dikategorikan penyalahgunaan keadaan/*misbruik van omstandigheden* termasuk halnya dalam perjanjian kerja.

⁴² *Ibid*

G. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis sosiologis (empiris), yaitu suatu penelitian yang menggunakan bahan kepustakaan atau data-data skunder sebagai data awalnya kemudian dilanjutkan dengan data primer atau data di lapangan.⁴³ Menurut Eugen Ehrlich, hukum positif hanya akan efektif jika selaras dengan hukum yang hidup (*Living law*), pada dasarnya memperlihatkan adanya perbedaan antara hukum positif di satu sisi dengan hukum yang hidup, yaitu prinsip-prinsip yang mendasari perilaku yang terwujud atau perilaku aktual.⁴⁴ Hukum yang hidup adalah hukum yang mendominasi kehidupan itu sendiri, walaupun tidak tercantum dalam proposisi yuridis, hukum yang hidup bukanlah bagian dari naskah yang oleh pengadilan diakui sebagai ketentuan yang mengikat ketika menjatuhkan keputusan dalam suatu sengketa yuridis, tetapi hanyalah merupakan bagian yang dalam kehidupan nyata ditaati oleh pihak-pihak yang bersengketa.⁴⁵

2. Sifat Penelitian

Sifat Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat eksploratif, dengan kata lain merupakan penjajakan atau penjelajahan. Penelitian ini bertujuan memperdalam pengetahuan mengenai gejala tertentu untuk mendapatkan ide-ide baru dan mengungkapkan bagaimana penerapan norma-norma hukum dari UUD 1945, Undang-

⁴³ Soetandyo Wignjosubroto, *Hukum, Paradigma, Metode, dan Dinamika Masalahnya*, Elsham, Jakarta, 2002, hlm.147

⁴⁴ T.O. Ihromi, *Antropologi dan Hukum*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1984, hlm.103

⁴⁵ *Ibid*

Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, Peraturan Menteri, sampai Surat Edarannya di Lingkup PT.Pramita cabang Padang.⁴⁶

3. Sumber Data

Berdasarkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris, maka data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui wawancara dan kuesioner. Dan Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang terdiri dari:

a. Bahan *Hukum Primer* yaitu bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan antara lain:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- 3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan
- 5) Undang-Undang No.11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja
- 6) Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagaimana pengganti Peraturan Pemerintah No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

⁴⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajagrafindo Persada, Depok, 2016, hlm.25

- 7) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
 - 8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per-06/Men/1990 Tentang Kewajiban Pengusaha Untuk Membuat, Memiliki Dan Memelihara Buku Upah
 - 9) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak
 - 10) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah
 - 11) Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No.104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Pandemi Covid-19
 - 12) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka Pencegahan dan penanggulangan Covid-19
- b. Bahan *Hukum Sekunder* yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, antara lain:
- 1) Buku-buku Hukum maupun Non Hukum
 - 2) Jurnal Hukum
 - 3) Majalah Hukum dan Non Hukum
- c. Bahan *Hukum Tersier* yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yakni Kamus Hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, dan ensiklopedia.

4. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dipergunakan adalah data primer, maka dapat disebut tentang penentuan wilayah dan Subjek (*Populasi dan sample*) secara rinci⁴⁷, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling atau cara pengambilan sampling dari populasi dengan metode *Nonprobabilitas* atau *Nonrandom* berjenis *Purposive Sampling*, yaitu pemilihan sekelompok subjek atas ciri atau sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.⁴⁸ Digunakan teknik *purposive sampling* ini karena lokasi penelitian yang akan dijadikan rujukan tempat populasi pada penelitian ini secara spesifik telah dipilih dan ditentukan sendiri oleh penulis berlokasi di lingkungan PT. Pramita Cabang Padang.

Pada penelitian ini sampling digunakan yaitu dengan cara wawancara dan kuisisioner, adapun pihak yang akan diwawancarai adalah Kepala Cabang, Manager SDM dan Umum, dan Manager Keuangan PT. Pramita Cabang Padang serta Direktur Utama PT. Nutrido Nusa Kampita dan untuk kuisisioner dilakukan kepada beberapa karyawan PT. Pramita Cabang Padang dan karyawan alih daya PT. Nutrido Nusa Kampita dengan total kuisisioner berkisar 20 orang.

⁴⁷ E.Saefullah Wirapradja, *Penuntun Praktis Metode Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Hukum*, cet-2, Keni Media, 2015

⁴⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Opcit*, hlm.196

5. Alat Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber data dan teknik pengumpulan data, maka penelitian ini menggunakan 3 (tiga) jenis alat pengumpulan data, yaitu:

a. Studi Dokumen

Studi dokumen ini bertujuan untuk mengumpulkan data sekunder, berupa bahan-bahan hukum, yakni bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

b. Wawancara

Wawancara (*interview*) yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dari narasumber. Agar data yang diharapkan lebih komprehensif maka pedoman wawancara yang digunakan adalah wawancara tak berstruktur (*unstructured interview*) berjenis wawancara bebas (*free interview*), yaitu wawancara yang tidak terpusat pada satu pokok permasalahan, agar data yang diperoleh lebih beraneka ragam. Dan untuk sudut bentuk pertanyaannya menggunakan wawancara terbuka (*open interview*), yang artinya semua pertanyaan yang diajukan, tidak sebatas pada jawaban ya atau tidak, tetapi dapat memberikan penjelasan-penjelasan mengapa ia menjawab ya atau tidak tersebut.⁴⁹

c. Kuisisioner

Kuisisioner adalah suatu yang berisi rangkaian pertanyaan tentang sesuatu hal atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk penelitian ini kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup

⁴⁹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabet, Bandung, 2016, hlm.72

(*Closed Question*) yang artinya adalah pertanyaan tersebut tidak memberi kesempatan kepada responden untuk menjawab secara bebas menurut gaya bahasanya sendiri.

6. Pengolahan dan Analisa Data

a. Pengelolaan Data

Setelah semua data dikumpulkan, dilakukan pengolahan data yang merupakan kegiatan atau upaya penulis dalam merapikan data yang diperoleh di lapangan yang masih belum tersusun rapi sehingga data hasil pengumpulan data di lapangan siap dipakai untuk dianalisa.⁵⁰

Adapun langkah-langkah pengolahan data tersebut adalah:

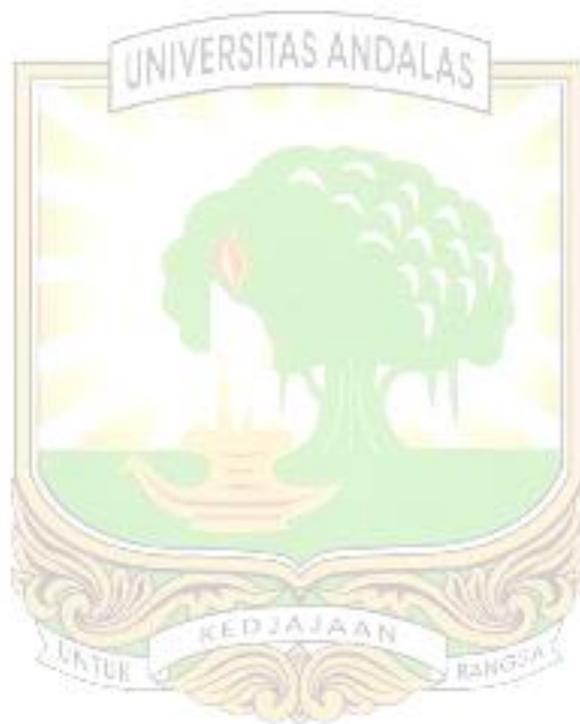
1. *Editing*, yaitu meneliti kembali data-data yang sudah ada untuk mengetahui apakah data itu telah valid.
2. *Coding*, yaitu mengklasifikasikan data-data yang sudah ada dengan memberikan tanda tertentu.

b. Analisa Data

Data yang telah diolah kemudian dianalisa secara kualitatif. Analisa kualitatif yaitu analisa yang menguraikan dalam bentuk kalimat dengan cara menginterpretasikan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau pendapat ahli hukum dalam bentuk uraian-uraian. Sifat data yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun kedalam suatu struktur

⁵⁰ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktik*, Sinar grafika, Jakarta, 2002, hlm.12

klasifikasi.⁵¹ Analisis data merupakan kegiatan untuk menilai data yang disajikan sehingga dapat ditarik kesimpulan, analisis data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan semua bahan yang diperlukan dan kemudian menghubungkannya dengan permasalahan yang ada.



⁵¹ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Opcit*, hlm.175