

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional berdasarkan konstitusi Negara Indonesia yakni terdapat dalam Pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satunya adalah ekonomi kerakyatan yang dapat berkembang menjadi sumber kekuatan ekonomi mandiri dan handal yang dapat menyerap tenaga kerja. Dengan semakin berkembangnya dunia usaha, Usaha besar maupun usaha mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat diandalkan dalam menjalankan kegiatan usaha.¹ Di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja merupakan hubungan hukum yang menimbulkan akibat hukum. Sebagaimana kita ketahui baik pelaku usaha ataupun tenaga kerja sama-sama memiliki hak dan kewajiban dan terikat pada perjanjian yang telah mereka sepakati sesuai dengan asas *Pacta Sun Servanda* dan juga terdapat dalam Pasal 1338 KUHPerduta.

Dalam penelitian ini akan dikaji lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban perusahaan dalam pemenuhan upah terhadap karyawan. Menurut Pasal 88 huruf a ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2010 tentang Cipta Kerja bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara

¹ Zia Halida, *Pengaturan Pengembangan Umkm Di Indonesia*, Rio Law Jurnal. Vol 1, No 2 Agustus-Desember 2020, hlm. 5

pekerja/buruh dengan amanat ketenagakerjaan pelaku usaha mempunyai kewajiban untuk membayarkan upah/gaji karyawannya. Adapun komponen upah menurut Pasal 88 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdiri dari Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi²:

1. Upah minimum;
2. Struktur dan skala upah;
3. Upah kerja lembur;
4. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
5. Bentuk dan cara pembayaran upah;
6. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan
7. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

Berdasarkan Pasal 5 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa:

1. Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas pengidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. Kebijakan sebagaimana dimaksud dengan ayat 1 meliputi
 - a. Upah minimum
 - b. Struk dan skala upah
 - c. Upah kerja lembur

² Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88 Ayat 3

- d. Upah tidak masuk kerja dan/tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- e. Bentuk dan cara pembayaran upah
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja atau kesepakatan para pihak dan berdasarkan Pasal 1602 huruf a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyatakan bahwa pengusaha wajib membayarkan upah pekerja/buruh sesuai yang telah disepakati harus dibayarkan tepat waktu saat pekerja/buruh mulai bekerja sampai saat berakhirnya hubungan kerja. Upah merupakan salah satu sarana utama bagi pekerja/buruh dan keluarganya, karenanya perihal upah selain menimbulkan kewajiban bagi pemberi pekerja dan pengusaha, perlu pula perhatian dari pihak lain, yaitu pemerintah. Berdasarkan Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan dalam melindungi hak pekerja/buruh untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta upah minimum.³

Dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini maka tenaga kerja/ karyawan memiliki payung hukum yang jelas dan tegas mengenai hak yang didapatkan atas telah selesainya pemenuhan kewajiban

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

terhadap pemberi kerja/pelaku usaha sesuai dengan perjanjian kerja. Sebagaimana disebutkan dalam penjelasan umum cipta kerja bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat, untuk itu diperlukan pengaturan yang komprehensif.⁴

Berdasarkan ketentuan umum tersebut dapat dilihat ada kepentingan-kepentingan umum dan ada kepentingan-kepentingan khusus. Sebagai contoh, ketentuan mengenai perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Buruh/Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 mengatur tentang ketentuan gaji karyawan yang dibayarkan oleh perusahaan:⁵

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai ODP terkait COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama

⁴ Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, *Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja* // lipi.go.id/ siaran press /survei- dampak darurat- virus- corona- terhadap- tenaga-kerja indonesia/ 22030 Diakses pada 19 Mei 2022 Pukul 20.00 WIB

⁵ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020

14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.

2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan *suspect* atau terduga COVID-19 dan diisolasi/dikarantina menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa isolasi/karantina.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena penyakit COVID-19 yang dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan pemerintah.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah daerah masing-masing dalam mencegah dan menanggulangi COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Dalam kasus yang terjadi di karawang salah satu perusahaan PT Sunchirin Indonesia terkena dampaknya, hampir 80% dari karyawan harus dilakukan isolasi mandiri dan dalam hal ini proses produksi pun terhambat. Akibatnya terjadi pemotongan gaji untuk bicarakan terkait pemotongan gaji sebesar 20 % terdiri dari:

1. *Operator Settuper*
2. *Leader*
3. *Assisten supervisor*

Dan pemotongan 30 % terdiri dari:

1. *Supervisor*
2. *Senior supervisor*
3. *Ast. Manager*
4. *Manager*
5. *Senior manager*

Sedangkan bila dikaji secara lebih detail terakait Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Serendah-rendahnya upah adalah upah minimum dan perusahaan dilarang untuk melakukan pemberian upah dibawah upah minimum tersebut. Selain itu bahwa pemotongan sebesar 20% hingga 30% menyalahi aturan yang berlaku karena apabila dikalkulasikan maka upah yang diterima oleh karyawan dibawah upah minum provinsi. Maka hal ini tidak sesuai dengan komponen hidup layak.

Untuk menguatkan tingkat kemurnian tulisan, penulis mencantumkan dua hasil penelitian sebelumnya yang ada keterkaitanya dengan tulisan yang yang dibuat oleh penulis tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemotongan Upah Dengan Alasan Pandemi COVID-19 Di Kabupaten Karawang Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (Studi Kasus PT. Sunchirin Indonesia) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemotongan Upah Secara Sepihak Oleh Perusahaan Dengan Alasan Pandemi COVID-19 Ditinjau Dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakejaan, Skripsi Oleh Andria Marchelia, Progam

Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya Pada Tahun 2021. Kesimpulannya adalah bahwa Pemotongan upah pekerja secara sepihak oleh perusahaan dikarenakan alasan pandemi COVID-19 tidak berdasarkan hukum dikarenakan dalam Pasal 63 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tidak termuat alasan wabah atau pandemi dapat dilakukan pemotongan upah dan dapat menimbulkan perselisihan hak, karena pada hakikatnya bahwa hubungan kerja baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan kesepakatan bersama dan apabila terdapat perubahan dalam struktur dan skala upah perlu dilakukan dahulu peninjauan upah serta wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh. Untuk melindungi hak normatif dari pekerja/buruh terhadap upahnya yang dipotong secara sepihak, sehingga menimbulkan perselisihan hak pekerja/buruh dapat mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik secara non-litigasi maupun litigasi sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004.⁶

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Pengupahan Pada Masa Pandemi COVID-19 Di PT. Pramita Cabang Padang, Tesis oleh Handoko, Universitas Andalas Pada Tahun 2022. Kesimpulannya adalah bahwa berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan hukum antara

⁶ Andria Marchelia, *Skripsi : Pemotongan Upah Secara Sepihak Oleh Perusahaan Dengan Alasan Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003*, Progam Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Surabaya, 2021, hlm. 101

pekerja dengan pemberi kerja di PT. Pramita cabang Padang adalah berdasarkan Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan tetapi tidak memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dikarenakan tidak memiliki serikat pekerja, sebaliknya PT. Pramita cabang Padang tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis dan peraturan perusahaan sehingga bertentangan dengan pasal 57 ayat (1) *juncto* Pasal 66 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja dan Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sangat berdampak bagi pekerja alih daya. Pelaksanaan pengupahan pada masa Pandemi COVID-19 termasuk keadaan memaksa yang relatif sehingga para pihak masih dimungkinkan untuk melaksanakan kewajibannya. Pelaksanaan pengupahan bagi pekerja yang melaksanakan *Work From Home* (WFH) atau *Work From Office* (WFO) atau kombinasi keduanya serta pekerja yang dirumahkan sementara waktu tetap berhak atas Upah dan apabila ada penyesuaian upah akibat pandemi COVID-19 ini harus dilakukan berdasarkan kesepakatan sesuai dengan BAB II Huruf B KepMenaker Nomor 104 Tahun 2021 dan pengusaha dilarang memberikan upah dibawah upah minimum baik dengan kesepakatan maupun tanpa kesepakatan termuat dalam Pasal 81 Angka 25 dalam Pasal 88 huruf E ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.⁷

⁷ Handoko, Tesis : *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Pengupahan Pada Masa Pandemi COVID-19 Di PT. Pramita Cabang Padang*, Universitas Andalas, Padang, 2022, Hlm. 125

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI PEMOTONGAN UPAH DENGAN ALASAN PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN KARAWANG DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraian di atas, maka substansi permasalahan yang akan diangkat dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah perusahaan dapat melakukan pemotongan upah dengan alasan pandemi COVID-19 sesuai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena pemotongan upah dengan alasan pandemi COVID-19 ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu:

1. Untuk mengetahui Apakah perusahaan dapat melakukan pemotongan upah dengan alasan pandemi COVID-19 bila dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Untuk mengetahui mengkaji dan menganalisa perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang terkena pemotongan upah dengan alasan pandemi COVID-19.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis yang didapat dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan bagi semua mahasiswa yang di kemudian hari menjadi argumentasi dalam pembentukan hukum yang dicita-citakan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah menjadi bahan rujukan yang dapat di jadikan oleh para praktisi hukum sebagai referensi untuk Mahasiswa jika ada Kasus yang sama pemotongan dengan alasan pandemi COVID-19.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”⁸. Artinya bahwa pembangunan menjadi jembatan antara gagasan negara hukum dengan tujuan bernegara sebagaimana yang dikehendaki Indonesia dalam Alinea Keempat Undang-Undang dasar 1945, yakni kesejahteraan. Ide mengenai pembangunan itu sendiri

⁸ Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

menghendaki pemerataan, baik dilaksanakan di pusat maupun di daerah. Sementara itu perencanaan pembangunan itu sendiri harus tersusun dalam suatu aturan main yang jelas yang dituangkan dalam berbagai kebijakan. Tidak ada kebijakan, termasuk di daerah, yang bermanfaat bagi kepentingan publik kecuali dalam perencanaannya melibatkan partisipasi masyarakat dan terdapat pengawasan terhadapnya.⁹

Teori dari Philipus M Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Lebih lanjut, Hadjon mengklasifikasikan dua bentuk perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan sarannya, yakni perlindungan preventif dan represif. Arti perlindungan preventif adalah rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif untuk mencegah terjadinya sengketa. Kemudian, perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum adalah suatu jaminan yang diberikan oleh negara kepada semua pihak untuk dapat melaksanakan hak dan kepentingan hukum yang dimilikinya dalam kapasitas sebagai subjek hukum.

Kemudian berdasarkan kepada teori dari Satjipto Rahardjo yang terinspirasi dari tujuan hukum yang dikemukakan Fitzgerald. Tujuan hukum menurut Fitzgerald adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai

⁹ Bagir Manan, *Negara Hukum yang Berkeadilan*, PT. Rosda, Bandung, 2011, Hlm. 214.

kepentingan dalam masyarakat dengan cara mengatur perlindungan dan pembatasan terhadap berbagai kepentingan tersebut. Dari konsep tersebut, Rahardjo mengartikan perlindungan hukum sebagai upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.

Ketiga, teori Soerjono Soekanto. Perlindungan hukum menurut Soekanto pada dasarnya merupakan perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum. Selanjutnya, Soekanto menerangkan bahwa selain peran penegak hukum, ada lima lain yang mempengaruhi proses penegakan hukum dan perlindungannya sebagai berikut:

1. Faktor undang-undang, yakni peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa yang sah.
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang terlibat dalam penegakan hukum, baik langsung dan tidak langsung.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, seperti sumber daya manusia yang terampil atau alat-alat yang memadai.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan tempat hukum berlaku dan diterapkan. Penerimaan dalam masyarakat akan hukum yang berlaku diyakini sebagai kunci kedamaian.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia dalam pergaulan hidup.

Hubungan industrial adalah hubungan antar semua pemangku

kepentingan dalam suatu perusahaan yaitu pengusaha dan manajemen, pekerja dan serikat pekerja, perusahaan lain sebagai pemasok atau pengguna, konsumen, pemerintah dan masyarakat pada umumnya.²³ Sedangkan pengertian hubungan industrial menurut Mathur adalah sebagai berikut :

*“...relationship between the state on one hand employer’s and employees organizations on the other or with the relationship among the occupational organizations themselves...”*¹⁰

Pengertian dari hubungan industrial dapat dirumuskan sebagai koneksi antara semua pihak berkepentingan (aktor) baik pekerja dengan pengusaha dan pemerintah terkait dengan perannya masing-masing sehingga tidak terjadi ketimpangan hubungan antara pihak yang satu dengan yang lainnya karena tujuannya adalah untuk menumbuh kembangkan hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja. Semua pihak tersebut mengharapkan perusahaan yang dimaksud dapat terus meningkatkan produktivitas dan berhasil. Pengusaha bertanggungjawab menjaga keamanan asetnya, sementara itu bagi pekerja, perusahaan merupakan sumber pekerjaan, sumber penghasilan, serta tempat untuk mengembangkan keterampilan dan kariernya. Fungsi utama hubungan industrial antara lain:

1. Menjaga kelancaran dan kenaikan produksi;
2. Memelihara ketenangan kerja;
3. Menghindari pemogokkan;

¹⁰ BL Mathur, *Management of Industrial Relations, 1st edition*, National Publishing House, Jaipur, 1992, hlm.15

4. Menciptakan dan memelihara stabilitas sosial.¹¹

Hubungan industrial di Indonesia dewasa ini ditandai dengan adanya reformasi politik dan penambahan jumlah serikat pekerja yang sangat besar. Di lain pihak, dunia usaha masih menghadapi masalah besar sebagai dampak dan krisis ekonomi yang berkepanjangan. Hubungan industrial di suatu perusahaan dilaksanakan melalui beberapa sarana antara lain Badan Kerja Sama Bipartit dan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama Serikat Pekerja.

Badan Kerja Sama Bipartit adalah suatu forum bagi wakil pengusaha dan wakil pekerja atau serikat pekerja di suatu perusahaan yang berfungsi membahas dan menyelesaikan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Badan Kerja Sama atau BKS Bipartit mempunyai peranan dan fungsi membangun hubungan industrial yang aman dan harmonis, meningkatkan produktivitas, merumuskan ketentuan dan disiplin kerja di perusahaan, menampung saran-saran dan keluhan para pekerja dan menilai pelaksanaan peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Upah secara terminologi adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut

¹¹ Hartono Widodo dan Judintoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1989, hlm. 19

suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh pekerja.¹² Menurut Mas'ud Indikator yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya upah adalah sebagai berikut penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, pemberian upah, produktivitas kerja, biaya hidup dan pemerintah. Pengaruh upah terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari penjelasan menurut Heidjarahman dan Husnan, Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹³ Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan. Alex mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.¹⁴

¹²Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan*, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017, hlm. 87

¹³ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan. Cet. Ke-1*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.21

¹⁴ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000, hlm. 21

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti adalah tanggung jawab kerja, struktur kerja, kelancaran komunikasi dan kerja sama antar kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam berkerja. Menurut Fadilah, rasa nyaman dalam berkerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Dari pendapat tersebut dapat dilihat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana fasilitas kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Harpis dan Syaiful Bahri, yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa upah dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. Atas dasar itulah diperkirakan pemberlakuan upah dan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.¹⁵

¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm.55

F. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan metode penelitian Kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut:¹⁶

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan Yuridis empiris, yaitu dengan mengkaji langsung berbagai fakta hukum dilapangan, dalam hal ini kasus yang terjadi di PT. Sunchirin Indonesia. Adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut adalah karena data utama yang digunakan adalah data primer yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan studi di lapangan dan data sekunder berdasarkan studi kepustakaan.

2. Spesifikasi Penelitian.

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah bersifat Deskriptif Eksplanatif. Adapun alasan memilih spesifikasi ini adalah bertujuan untuk memberikan gambaran secara rinci dan menyeluruh mengenai permasalahan yang dibahas dan menganalisis data yang diperoleh dari penelitian di PT. Sunchirin Indonesia untuk menjawab permasalahan.

3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan dimulai dari:

- a. Perumusan judul penelitian
- b. Perumusan Masalah

¹⁶Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang, 2008, hlm. 310

- c. Penyusunan kerangka konseptual dan definisi-definisi operasional
- d. Pemilihan/penetapan metologi
- e. Penyajian hasil-hasil penelitian
- f. Analisa data yang telah dihimpun
- g. Penyusunan ikhtisar hasil-hasil penelitian
- h. Perumusan kesimpulan
- i. Penyusunan saran-saran

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian studi lapangan untuk memperoleh data primer yaitu:

a. Wawancara

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan beberapa responden, anantara lain kepada para pekerja dan pengurus serikat pekerja. Materi wawancara yang ditanyakan kepada responden antara lain yaitu tentang kronologi suatu peristiwa pemotongan upah dalam pandemi COVID-19. Wawancara ini penting dilakukan untuk mengetahui gambaran secara lengkap dan komprehensif tentang suatu peristiwa.

b. Observasi

Untuk mendapatkan data lapangan/empiris yang lengkap dalam penelitian ini, selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan observasi dengan cara melakukan pengamatan dengan cara penulis

menghadiri secara langsung kegiatan-kegiatan dalam menyelesaikan permasalahan terkait pemotongan upah pada masa pandemi COVID-19.

Dan memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data sekunder dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari:

a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan ini adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 5) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Buruh/Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan yang mengenai bahan hukum primer seperti buku atau literatur.

c. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti ensiklopedia.

5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah logika hukum, setelah data sudah terkumpul data yang diperoleh dari penelitian selanjutnya

adalah dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan data dan fakta yang dihasilkan atau dengan kata lain yaitu dengan menguraikan data dengan kalimat-kalimat yang tersusun secara terperinci, sistematis dan analisis. sehingga akan mempermudah dalam membuat kesimpulan dari penelitian lapangan dengan suatu interpretasi, evaluasi dan pengetahuan umum yang telah diatur dengan hasil penelitian lapangan.

Setelah data dianalisis maka kesimpulan terakhir dilakukan dengan metode logika hukum deduktif yaitu cara berpikir yang diambil dari pernyataan yang bersifat umum lalu ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

G. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang yang bertempat di Jl.Ronggo Waluyo Sirnabaya, Puseurjaya, Kec. Telukjambe Tim., Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361.
2. PT. Sunchirin Indonesia yang bertempat di Jl. Harapan II, Blok KK-5A., Kawasan Industri KIIC, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.