

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain.¹ Upah yang diterima tersebut berguna untuk memenuhi kebutuhan pekerja itu sendiri dan/atau keluarganya. Upah dapat berbentuk uang maupun lainnya sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja (PK) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) jika didalam perusahaan itu terdapat Serikat Pekerja (SP). Namun pada saat ini, nyatanya banyak sekali pemotongan upah pekerja/buruh tanpa didasari suatu alasan yang jelas.

Pemotongan upah yang biasanya dilakukan dikarenakan adanya pemotongan pajak penghasilan, pemotongan pembayaran iuran jaminan sosial, dan pemotongan lainnya (sakit, cuti, menikah, menikahkan anaknya, sedang haid, atau ada anggota keluarganya yang meninggal dunia).² Pembahasan mengenai pemotongan lainnya sudah tercantum dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mana ada beberapa pengecualian dimana perusahaan masih diwajibkan membayar upah pegawai/buruh.

Pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bab IV Ketenagakerjaan yang berbunyi: (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. upah minimum;
- b. struktur dan skala upah;
- c. upah kerja lembur;
- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;

¹ Indonesia (a). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

² R.Joni Bambang S,*Hukum Ketenagakerjaan*,Cet. 1, (Bandung, Pustaka Setia, 2013), hal. 238

- 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.³

Berdasarkan pasal tersebut tertera jika terdapat kebijakan pengupahan yang mana hal ini seharusnya tidak dilanggar oleh para pengusaha/para pemberi kerja. Menurut Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan, 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 maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Seperti kita ketahui mulai dari Maret 2020, pandemi COVID 19 melanda di seluruh dunia, yang mengakibatkan banyak perusahaan yang berkurang pendapatannya. Hal ini berdampak dengan perubahan besaran upah pegawai yang mana mereka masih diwajibkan untuk terus bekerja. Sejak pandemi ini banyak pula yang merasakan bahwa tidak ada kejelasan mengenai batasan besaran dari perubahan upah yang dapat berdampak ke pekerja dan keluarganya. Pasal 88 UU No. 11 Tahun 2020 ayat 2 mengatakan bahwa pemerintah pusat menetapkan pengupahan sebagai upaya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, namun hal ini tidak terrealisasikan pada masa pandemi COVID 19.

Agama Islam mewajibkan setiap orang untuk bekerja, dan tidak ada peluang bagi orang yang beriman untuk menggangu. Firman Allah SWT dalam Al-Quran Surat Az-Zumar ayat 35:

³ Indonesia (b). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 88

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي
كَانُوا يَعْمَلُونَ

*Artinya: agar Allah menghapus perbuatan mereka yang paling buruk yang pernah mereka lakukan dan memberi pahala kepada mereka dengan yang lebih baik daripada apa yang mereka kerjakan.*⁴

Pada surat tersebut menjelaskan bahwa sesuatu pekerjaan (perbuatan baik) akan mendapatkan pahala (upah) yang lebih daripada yang sudah dikerjakan, maka ketika seseorang bekerja maka akan selalu mendapatkan rezeki yang melimpah dari hasil pekerjaannya. Secara harfiah, ijarah berasal dari kata *al-ajru* dari bahasa Arab yang menurut bahasa Indonesia berarti ganti dan upah. Sementara secara etimologi, ijarah bermakna menjual manfaat. Dalam arti luas, ijarah adalah akad atas kemanfaatan suatu barang dalam waktu tertentu dengan pengganti sejumlah tertentu yang telah disepakati.⁵

Masalah upah, Islam menganjurkan kepada pemilik usaha untuk membayarkan upah pekerja sebelum kering keringatnya, sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, yakni:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

*Terjemahnya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).*⁶

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan membuat skripsi dengan judul:
“BATASAN PERUBAHAN BESARAN SERTA CARA PEMBAYARAN

⁴ Departemen Agama RI, <https://quran.kemenag.go.id/sura/39>, Az-Zumar ayat 35

⁵ *Pengertian dan Panduan Ijarah dalam Hukum Islam*, <https://www.rumah.com/panduan-properti/pengertian-dan-tata-cara-ijarah-dalam-properti-18163>

⁶ Ibnu Hajar Al Asqolani, *Bulughul Maron Min Adilatil Ahkam*, (Jakarta : Daruun Nasyir Al Misyriyyah, t.th), hal.188.

UPAH PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19”

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana ketentuan mengenai upah dalam hukum ketenagakerjaan?
- b. Bagaimana batasan perubahan besaran upah dan tata cara pembayarannya pada masa pandemi COVID-19?
- c. Bagaimana pandangan islam mengenai batasan perubahan besaran serta cara pembayaran upah pekerja dalam perjanjian pada masa pandemi COVID-19?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis ketentuan mengenai upah dalam hukum ketenagakerjaan.
- b. Untuk menganalisis batasan perubahan besaran upah dan tata cara pembayarannya pada masa pandemic COVID-19
- c. Untuk menganalisis pandangan islam batasan perubahan besaran serta cara pembayaran upah pekerja dalam perjanjian pada masa pandemi COVID-19.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, dapat memberikan informasi dan ilmu pengetahuan hukum kepada masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, khususnya hukum ketenagakerjaan yang membahas mengenai perubahan besaran serta cara pembayaran upah yang sesuai dengan aturan yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

Secara Praktis, untuk memberikan pengetahuan bagi masyarakat dan mendapatkan kepastian hukum terhadap batasan perubahan besaran serta cara pembayaran upah pekerja agar sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang menggambarkan konsep khusus yang akan diteliti. Untuk itu peneliti menjadikan kerangka konseptual sebagai pedoman yang akan diteliti adalah:

1. **Pekerja/buruh** adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷
2. **Pemberi kerja** adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸
3. **Upah** adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁹
4. **Perjanjian Kerja** adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁰

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

⁷ *Indonesia(a), loc. cit*

⁸ *Ibid*

⁹ *Ibid*

¹⁰ *Ibid*

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang menggunakan metode yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan,¹¹ yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dalam perubahan besaran upah pekerja dan cara pembayaran upah. Dalam penelitian hukum normatif yang digunakan adalah yang merujuk pada sumber bahan hukum, yakni penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam perangkat hukum.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu

- 1) UUD 1945,
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- 6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pengupahan pada Industri Padat Karya Tertentu Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19)
- 7) Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 103 Tahun 2020 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2021
- 8) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Keberlangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19

b. Bahan Hukum Sekunder

¹¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2004), hal. 14.

Bahan hukum sekunder merupakan hukum yang memberikan penjelasan atas keterangan atau mendukung bahan hukum primer yang berupa buku- buku, jurnal atau majalah yang ditulis oleh para sarjana hukum, teori-teori dan pendapat ahli, situs internet yang berhubungan dengan permasalahan dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang berupa kamus umum, kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia dan kamus bahasa Inggris.¹²

3. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data sekunder dikumpulkan melalui dokumen dan studi kepustakaan. Studi dokumen atau studi kepustakaan dilakukan terhadap berbagai bahan yaitu primer, sekunder, dan tersier. Data yang telah dikumpulkan akan diketik dan disimpan dalam folder di laptop dan catatan elektronik lainnya.

4. Analisis Data

Penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu mendeskripsikan dengan kata-kata sehingga dihasilkan kalimat yang dapat dengan mudah dipahami, lalu data dianalisis secara kualitatif untuk menarik sebuah kesimpulan yang disajikan dalam suatu tulisan yang utuh.¹³ Data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis secara kualitatif.

G. Sistematika Penulisan

¹² *Ibid*, hal. 14-15.

¹³ *Ibid*, hal. 68.

Untuk memudahkan pemahaman, penelitian ini akan dibagi menjadi beberapa bab. Judul dari penelitian ini adalah “Besaran serta Cara Pembayaran Upah Pekerja dalam Perjanjian Pada Masa Pandemi COVID-19” di mana pembahasan ini akan dibahas menjadi 5 bab.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menguraikan sekilas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, berisikan tinjauan pustaka dari berbagai konsep atau kajian yang diambil dari berbagai referensi atau bahan pustaka yang terdiri dari teori-teori hukum positif beserta analisis yang berhubungan dengan penulisan mengenai analisis yuridis perubahan besaran serta cara pembayaran upah pekerja dalam perjanjian pada masa pandemi COVID-19.

BAB III PEMBAHASAN

Dalam bab ini, berisikan deskripsi berupa penyajian dan pembahasan data yang telah didapatkan dari penelitian, guna menjawab rumusan masalah yang ada.

BAB IV PEMBAHASAN AGAMA

Dalam bab ini, berisikan deskripsi berupa penyajian dan pembahasan data yang telah didapatkan dari penelitian, mengenai pandangan islam yang berkaitan dengan batasan perubahan besaran upah serta cara pembayaran upah pekerja.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini, berisikan subbab kesimpulan dan subbab saran. Kesimpulan dan saran yang dijabarkan berasal dari penelitian sebagai masukan dan referensi yang dapat memberikan manfaat.