

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi yang begitu cepat telah membawa banyak perubahan di berbagai sektor perkembangan ekonomi global, sehingga menimbulkan persaingan usaha yang begitu ketat di berbagai sektor usaha. Segala perubahan tidak terlepas dari adanya faktor sosial dan ekonomi yang berkembang di dalam masyarakat. Pada awal tahun 2020, dunia dikejutkan dengan permasalahan global yaitu pandemi virus jenis baru yaitu *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) yang pertama kali terjadi di Wuhan, China.¹ Hadirnya pandemi Covid-19 ini tentu mempengaruhi tatanan sosial dan perekonomian secara global. Dalam waktu yang singkat Covid-19 mulai tersebar ke berbagai penjuru dunia dan masuk ke Indonesia pada bulan Maret tahun 2020.

Dampak dari adanya pandemi Covid-19 menyebabkan berbagai macam persoalan serius di seluruh lini sektor kehidupan masyarakat khususnya di Indonesia. Salah satu dampak yang dirasakan adalah pada sektor ekonomi di bidang ketenagakerjaan. Pandemi Covid-19 mengakibatkan sebagian besar perusahaan mengurangi dan/atau menghentikan kegiatan usahanya, sehingga terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau pengurangan para pekerja, kebijakan-kebijakan perusahaan seperti ini akan berpengaruh pada berkurangnya dan/atau terhentinya sumber nafkah pekerja/buruh. Banyak perusahaan yang mengubah

¹ Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, Tentang Novel Corona Virus (Ncov), 19 Agustus 2020 [https://www.kemkes.go.id/download.php?file=download/info-terkini/COVID-19/TENTANG%20NOVEL%20CORONAVIRUS.pdf,,\(13.38\)](https://www.kemkes.go.id/download.php?file=download/info-terkini/COVID-19/TENTANG%20NOVEL%20CORONAVIRUS.pdf,,(13.38)).

sistem kerjanya menjadi bekerja dari rumah atau disebut dengan *Work From Home* (WFH). Selain itu, ada juga perusahaan yang menerapkan sistem kerja shift untuk pekerjanya. Hal-hal seperti inilah yang akan berdampak pada berkurangnya besaran upah yang diterima oleh para pekerja atau bahkan mendapatkan upah yang tidak layak karena jumlah waktu kerja yang sedikit. Sehingga tingkat penghasilan produksi pada perusahaan menjadi lebih sedikit dibandingkan dengan situasi sebelum adanya masa pandemi Covid-19.

Permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan tersebut, membuat para pekerja mempertanyakan kembali bagaimana perlindungan negara terhadap hak mereka yaitu berupa hak upah sebagaimana yang tercantum pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) Republik Indonesia 1945 bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mengacu pada amanat pasal tersebut dapat kita pahami bahwa untuk dapat mencapai tujuan pembangunan melalui sektor ekonomi adalah dengan cara menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara agar mendapatkan penghidupan yang layak. Penghidupan yang layak dapat terwujud melalui pemberian hak upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Pasal 88-98 dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menjawab permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan pada masa pandemi Covid-19, Pemerintah RI melalui Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan Surat Edaran pada 17 Maret 2020 Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

Surat Edaran Menaker tersebut mencakup aturan tentang perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait Pandemi Covid-19 yang terdapat pada poin II yang menyebutkan bahwa:

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh
2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek Covid-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit Covid-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. 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.

Substansi yang terdapat pada Surat Edaran Menaker Poin II no 1-3 tersebut menegaskan bahwa perusahaan/pengusaha harus memberikan upahnya secara penuh sesuai dengan ketentuan undang-undang walaupun pekerja tidak dapat

melaksanakan kewajibannya untuk bekerja dikarenakan sedang sakit (ODP, Suspect, pasien positif covid-19).

Hal tersebut bertentangan dengan Asas *No Work No Pay* yang dikenal dalam hukum ketenagakerjaan, yang artinya jika pekerja tidak melakukan pekerjaan, maka upahnya tidak dibayar oleh perusahaan.² Namun pemberlakuan atas aturan yang menerapkan asas *No Work No Pay* yang tercantum sebagaimana diatur pada Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian atas asas tersebut yang selanjutnya diatur pada Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada upah pekerja. Salah satunya mengatur bahwa pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja apabila pekerja/buruh tersebut sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya.

Menurut pendapat penulis, hal yang wajar jika pemberian upah dilandaskan dengan apa yang sedang dan/atau sudah dikerjakan. Karena untuk dapat melangsungkan usahanya (produksinya), pemberi kerja bergantung pada tenaga, ide, dan gagasan dari pekerja. Jika pekerja tidak melakukan pekerjaannya dan ingin mendapatkan bayaran yang “utuh”, hal tersebut akan merugikan pihak pemberi kerja. Adapun pendapat penulis terkait aturan perlindungan pengupahan pekerja no 4 pada poin II surat edaran menaker tersebut, dikhawatirkan menimbulkan kesewenang-wenangan dari pihak perusahaan/pengusaha dalam menentukan besaran maupun cara pembayaran upah kepada pekerja. Walaupun hal tersebut

²Sahur Ramsay, “Asas No Work No Pay Terhadap Mogok Kerja Buruh Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Justis FH Univ Muhamadiyah Sorong*, Vol 6 No 1 (Januarui, 2020), hlm. 29.

harus dilakukan dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Namun pada faktanya pekerja mempunyai posisi tawar yang lemah jika dihadapkan dengan pihak perusahaan/pemberi kerja. Selain itu, terkadang para pekerja mendapat perlakuan sewenang-wenang dari pihak pengusaha dengan tidak memberikan hak normatifnya sebagai pekerja. Sebagai contoh pemberian upah yang dinilai asimetris/tidak sebanding dengan produktifitas atau tenaga yang dikeluarkan, pekerja dituntut prima dan maksimal dalam bekerja akan tetapi upah yang diberikan jauh dari kata layak atau sejahtera.³

Aturan Poin II yang terdapat dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19 dapat dimungkinkan memunculkan adanya perselisihan hubungan industrial yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pengusaha/gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.⁴

Penelitian Perlindungan atas Hak Upah Pekerja pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. Mataram Tunggal Garment Sleman dilakukan untuk mendukung program pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan sosial bagi para pekerja. Salah satunya melalui pemberian hak upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi

³ Sahur Ramsay, *Ibid.*

⁴ Bagus Sarnawa, Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bantul: Laboraturium FH UMY, hlm. 238.

kemanusiaan sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar (UUD) Republik Indonesia 1945 dan aturan perundang-undangan serta peraturan pelaksana lainnya terkait pemberian upah untuk pekerja. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan agar dapat melihat kesesuaian pelaksanaan perlindungan atas hak upah pekerja di PT. Mataram Tunggal Garment Sleman dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, serta untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat perusahaan dalam memberikan hak upah kepada pekerjanya di masa Pandemi Covid-19.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengkaji rumusan masalah sebagai Berikut :

1. Bagaimana perlindungan atas hak upah pekerja pada masa pandemi Covid-19 di PT. Mataram Tunggal Garment Sleman?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat atas hak upah pekerja pada masa pandemi Covid-19 di PT. Mataram Tunggal Garment Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan atas hak upah pekerja pada masa pandemi Covid-19 di PT. Mataram Tunggal Garment Sleman.

2. Untuk mengetahui dan mengkaji Faktor-faktor apa yang menghambat atas hak upah pekerja pada masa pandemi Covid-19 di PT. Mataram Tunggal Garment Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan sumbangsih untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang hukum administrasi Negara yang berkaitan dengan perlindungan atas hak upah pekerja pada masa Pandemi Covid-19 di PT. Mataram Tunggal Garment Sleman.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberi pedoman kepada Perusahaan, Pekerja dan Pemerintah.