

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Negara Indonesia ialah negara kesatuan yang berbentuk republik sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada tanggal 17 Agustus 1945 merupakan proklamasi kemerdekaan negara Indonesia yang mengantarkan bangsa Indonesia menuju cita-cita berkehidupan yang bebas, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur. Tugas pokok bangsa Indonesia adalah menyempurnakan dan menjaga kemerdekaan itu serta mengisinya dengan pembangunan yang berkeadilan dan demokratis yang dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan.

Indonesia pada saat ini sedang dalam melakukan pembangunan di segala bidang, salah satunya bidang ekonomi. Pembangunan bidang perekonomian ini akan melibatkan pengusaha dan pekerja. Para pihak mempunyai hak dan kewajiban. Adapun hak pengusaha adalah mempekerjakan pekerja dan kewajiban pengusaha adalah memberikan mereka upah atas kerja yang telah dilakukan dan juga melakukan program “*employee benefit*” sebagai bentuk untuk memotivasi dalam meningkatkan tingkat produktivitas pekerjanya. Disisi lain pekerja berhak atas upah untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Saat membahas pengupahan, tidak hanya pengusaha dan pekerja / buruh saja yang tertarik dengan sistem ini, tetapi juga pemerintah dan masyarakat luas. Pengusaha tertarik untuk mengelola modalnya sendiri, dan bagaimana mengelola modal sendiri semaksimal mungkin dengan memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.

Pekerja dan keluarganya sangat bergantung pada upah yang mereka terima untuk memenuhi kebutuhan mereka akan pakaian, makanan, perumahan dan kebutuhan lainnya. Dalam hal ini, pemerintah berkepentingan dengan kebijakan pengupahan dan

terkait dengan pemenuhan standar kesejahteraan rakyat. Masyarakat adalah bentuk pemerintahan secara keseluruhan, dan pengusaha serta pekerja / pekerja akan merasakan dampak dari sistem pengupahan yang telah ditetapkan. Dalam hal penyesuaian upah, pekerja / pekerja dan pengusaha memiliki kecenderungan yang berbeda-beda, dan pekerja / pekerja cenderung mendapatkan upah yang banyak untuk mempertahankan kehidupan yang baik. Untuk menciptakan pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidup manusia, pemerintah telah merumuskan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja / buruh. Kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja / buruh meliputi upah minimum, upah lembur, pengupahan ketidakhadiran karena absensi kerja, pengupahan ketidakhadiran karena kegiatan selain pekerjaan, hak untuk menggunakan waktu istirahat, bentuk dan cara pembayaran upah, denda. dan Pemotongan gaji dapat dihitung dengan gaji, struktur, skala gaji proporsional, pesangon dan perhitungan pajak penghasilan. Sementara itu, kewajiban pekerja mencakup melakukan pekerjaan, membayar remunerasi, dan mematuhi peraturan perusahaan.

Hak pekerja yang paling penting adalah upah. Upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan<sup>1</sup>. Pengertian lain adalah bahwa upah mengacu pada layanan yang diberikan oleh karyawan dengan level manajemen, dibayarkan secara teratur setiap bulan; gaji mengacu pada layanan yang diberikan oleh karyawan (pekerja), biasanya berdasarkan hari kerja, jam kerja atau kuantitas produk untuk membayar unit yang diproduksi oleh karyawan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Afzalurrahman, Muhammad, 2000, *Sebagai Pedagang*, Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, h. 395

<sup>2</sup> Mulyadi, 2001, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Jakarta: Salemba Empat, h. 373

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan 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”. Hak Upah Pekerja diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Menurut Pasal 88 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan mem-perhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.<sup>3</sup> Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.<sup>4</sup>

Berbeda halnya dengan perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karena menurut Pasal 1 ayat (25) UU No 13 Tahun 2003 Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hak-hak yang dimaksud disini ialah Hak Upah, Hak Waktu Kerja, Hak istirahat kerja serta Hak keselamatan dan kesehatan kerja.

Perkembangan perekonomian dunia usaha di negara Indonesia mengalami penurunan akibat pandemi Corona virus-19 (*covid-19*). Pada awal masuknya *covid-19*

---

<sup>3</sup> Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

<sup>4</sup> Pasal 94 UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

di Indonesia, maka dilakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), akibatnya sistem perekonomian sempat terhenti. Akibatnya banyak perusahaan yang mengalami kesulitan dalam membayar upah pekerja. Kebijakan PSBB menyebabkan hampir 80% perusahaan memberhentikan pengoperasian sementara. Banyak perusahaan melakukan pemotongan upah karyawan karena adanya penurunan penghasilan atau omzet perusahaan. Bahkan tidak sedikit perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena mengalami kerugian besar serta guna memutus rantai penyebaran Covid-19. Selain itu, terdapat pula perusahaan yang tidak menutup atau tetap menjalankan pengoperasiannya seperti biasa, salah satunya PT. Equipment Reability Managemen Balikpapan. PT. Equipment Reability Managemen Balikpapan merupakan perusahaan yang sangat berkembang di Kalimantan Timur dengan spesialisasi di bidang Heavy Equipment Maintenance, Mining dan Migas dengan berbagai macam produk.

Hal ini menjadi latar belakang pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja untuk menerbitkan Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan No M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Buruh/Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *covid-19*. Pemberitahuan tersebut antara lain mengatur tentang upah pekerja. Menurut keterangan dokter, pekerja / buruh yang tergolong “orang yang diawasi” (ODP) karena tertular Covid-19, oleh karena itu mereka tidak dapat bekerja maksimal 14 hari atau sesuai ketentuan peraturan. Kementerian Kesehatan Standar ini dibayar lunas. Pekerja yang tergolong mencurigakan atau diduga terkena Covid-19 dan dikarantina menurut keterangan dokter harus dibayar penuh selama masa karantina / karantina. Bagi pekerja yang tidak dapat bekerja karena penyakit Covid-19 karena memiliki surat keterangan dokter, maka upahnya akan dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bagi perusahaan yang membatasi kegiatan usahanya karena kebijakan pemerintah daerah masing-masing dalam pencegahan dan penanggulangan Covid-19, dengan memperhatikan kelangsungan usaha dan perubahan jumlah, hal ini akan menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja / pekerja tidak mampu membayar. bekerja berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja / buruh.<sup>5</sup>

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pemenuhan hak pekerja di PT. Equipment Reliability Managemen Balikpapan, Untuk itu penulis menetapkan judul “PEMENUHAN HAK UPAH PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. EQUIPMENT RELIABILITY MANAGEMEN BALIKPAPAN”

#### **A. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pemenuhan hak upah pekerja pada masa pandemi *covid-19* di PT Equipment Reliability Management Balikpapan?
2. Faktor apakah yang menghambat pemenuhan hak upah pekerja pada masa pandemi *covid-19* di PT Equipment Reliability Management Balikpapan?

#### **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pemenuhan hak upah pekerja pada masa pandemi *covid-19* di PT Equipment Reliability Management Balikpapan

---

<sup>5</sup> <https://prfmnews.pikiran-rakyat.com/nasional/pr-13375120/sudah-tahu-ketentuan-gaji-karyawan-saat-pandemi-covid-19-berikut-rinciannya> diakses pada tanggal 15 Oktober 2020

2. Untuk mengetahui faktor yang menghambat pemenuhan hak upah pekerja pada masa pandemi *covid-19* di PT Equipment Reliability Management Balikpapan.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai pelaksanaan pemenuhan Hak para pekerja di perusahaan PT. Equipment Reliability Managemen terhadap para pembaca bahwa walaupun Pandemi Covid-19 berlangsung, pihak PT. Equipment Reliability Managemen Balikpapan tetap melakukan kewajibannya yaitu melakukan pemenuhan hak para pekerjanya masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan mereka. Penelitian ini juga berfungsi sebagai acuan pembelajaran untuk perusahaan lain yang akan tetap beroperasi selama masa pandemi tetapi tetap memenuhi hak para pekerjanya.

#### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis terhadap masyarakat, penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan yang jelas bahwa hak-hak pekerja itu telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pun dijelaskan semua apa yang dimaksud engan pekerja/ buruh, upah, perjanjian kerja, serta hal-hal lain yang menyangkut dengan ketenagakerjaan.