

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, dunia ketenagakerjaan kembali diguncangkan dengan berbagai masalah baru. Persengketaan mengenai RUU Cipta Kerja yang belum selesai, ada masalah yang lebih serius yang baru saja dihadapi oleh Indonesia bahkan dunia, yakni wabah penyakit yang disebabkan oleh *Corona Virus Disease 2019* jenis baru yang ditemukan di daerah Wuhan, Provinsi Hubei, China. Corona virus ini merupakan virus yang menyerang hewan dan manusia biasanya menyebabkan penyakit infeksi pada saluran pernafasan.

Sejak Desember 2019, *Corona Virus Disease 2019* atau biasa disebut COVID-19 ini menjadi fokus perbincangan dunia. Menurut WHO (*World Health Organization*) COVID-19 telah terbukti menular sehingga persebarannya telah mencapai 188 negara dengan Indonesia menduduki peringkat 34 dunia. Kasus COVID-19 untuk pertama kali di Indonesia terjadi pada 20 Maret 2020, dengan dua orang warga negara Indonesia positif COVID-19 yang mengadakan kontak dengan warga negara Jepang yang berkunjung ke Indonesia.

Karena penularan yang sangat cepat melalui benda-benda yang sering disentuh oleh tangan dan melalui kerumunan manusia, sehingga WHO maupun pemerintah menghimbau agar setiap orang harus sering mencuci tangan, selalu menggunakan masker jika bepergian dan menjauhi kerumunan massal. Selain itu

masyarakat diharuskan untuk menghindari kontak fisik (*physical distancing*), tetap tinggal di rumah (*stay at home*) dan bekerja dari rumah (*work from home*).¹

Himbauan WHO dan pemerintah tersebut bertujuan untuk mencegah penularan penyakit COVID-19. Berdasarkan data Pemerintah Republik Indonesia tertanggal 25 Agustus 2020 16:37 bahwa yang tertular positif sebanyak 157.859 orang sembuh sebanyak 112.867 orang dan meninggal sebanyak 6.858 orang.²

COVID-19 telah resmi disebut sebagai pandemi, karena penyebarannya telah meluas hingga ke benua lain bahkan seuruh dunia. WHO yang sebelumnya menganggap ini hanya sebagai wabah penyakit, dan menghindari kata “pandemi” karena dianggap menyebabkan ketakutan dan kepanikan yang tidak diperlukan, lalu, melihat terjadinya peningkatan terhadap penyebaran virus yang cukup signifikan, WHO memutuskan COVID-19 adalah pandemi. Sampai saat ini organisasi kesehatan diseluruh negara masih berupaya untuk menemukan vaksin dan melakukan kajian maupun penelitian lebih lanjut tentang COVID-19.

Pandemi COVID-19 memunculkan berbagai persoalan serius di seluruh lini sektor kehidupan masyarakat. Mulai dari ekonomi, sosial, politik, hingga ketenagakerjaan. Dilematis dalam menanggulangi COVID-19 membuat pemerintah berupaya mengeluarkan berbagai kebijakan untuk memutus mata penyebaran COVID-19. Dengan menghimbau untuk menghentikan sementara aktivitas yang bersifat berkerumun seperti aktivitas pekerjaan perusahaan,

¹ M. Rikhardus Joka, *Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusah*, Binamulia Hukum Vol 9, No 1 Juli 2020, hlm 2

² Tribun ternate, Update Sebaran Virus Corona Indonesia Selasa (25/8) : DKI Catat Kasus baru dan Sembuh Terbanyak, artikel , diakses 26 Agustus 2020, pukul 13.11 WIB

pendidikan di sekolah, kegiatan di ruang umum, maupun penutupan tempat ibadah. Semua kegiatan hampir dirumahkan dan masyarakat dihimbau untuk mematuhi dan melaksanakan protokol kesehatan terkait COVID-19.

Menurut data Kemenaker dengan BPJS Ketenagakerjaan hingga 31 Juli 2020, jumlah secara total baik pekerja formal maupun informal yang terdampak COVID-19 mencapai lebih dari 3,5 juta orang secara nasional. Sedangkan data yang sudah di-cleansing mencapai 2.146.667 orang yang terdata *by name by address*. Adapun rinciannya, terdiri dari pekerja formal yang dirumahkan mencapai 1.132.117 orang, sementara pekerja formal yang di-PHK mencapai 383.645 orang. Sedangkan pekerja sektor informal yang terdampak mencapai 630.905 orang.³

Fokus pada dampak terkait pandemi COVID-19 di bidang ketenagakerjaan tentu mendapat dampak yang sama besarnya dengan dunia kesehatan. Berbagai kebijakan yang dikeluarkan pemerintah mempengaruhi keberlangsungan pekerjaan, produktivitas, keuangan, dan pendapatan perusahaan itu sendiri. Sehingga memunculkan stigma bahwa selama pandemi perusahaan mengalami kerugian akibat berkurangnya produksi dan banyaknya penghentian kegiatan usaha. Dampak yang timbulkan yaitu perusahaan mengeluarkan kebijakan baru secara sepihak seperti melakukan praktik cuti kerja tetapi tidak dibayar sampai pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengurangan upah buruh

³Kompas.com, Kemenaker : 2,14 Juta pekerja Terdampak COVID-19 Paling Banyak di Jabar, artikel , diakses 15 Agustus 2020, pukul 21.35 WIB

pekerja. Hal ini menimbulkan terhentinya sumber nafkah bagi para buruh dan keluarganya. Serta menyebabkan terjadinya keresahan sosial dan ekonomi akibat angka pengangguran yang semakin tinggi.

Hasil survei dari Pusat Penelitian Kependudukan LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) terjadinya gelombang PHK tenaga kerja dan penurunan pendapatan sebagai akibat terganggunya kegiatan usaha pada sebagian besar sektor. Sebanyak 15,6% pekerja mengalami PHK dan 40% pekerja mengalami penurunan pendapatan, diantaranya sebanyak 7% pendapatan buruh turun sampai 50%. Dari sisi pengusaha, pandemi COVID 19 menyebabkan terhentinya kegiatan usaha dan rendahnya kemampuan bertahan pengusaha. Hasil survei mencatat 39,4 persen usaha terhenti, dan 57,1 persen usaha mengalami penurunan produksi. Hanya 3,5 persen yang tidak terdampak.⁴

Dalam hukum ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja. Karena para pekerja/buruh merupakan salah satu asset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan.⁵

Dalam bekerja upah adalah salah satu komponen paling penting bagi tenaga kerja. Tenaga kerja dan upahnya tentu tidak dapat terpisahkan, upah

⁴ LIPI, Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia, artikel , diakses 26 Agustus 2020, pukul 13.40 WIB

⁵ Imas Novita Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia*, Buletin Hukum dan Keadilan, Vol. 4, No. 1 (2020) , hlm 191

digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Sebagaimana ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” ketentuan mengenai pengupahan tersebut dapat dijadikan landasan dalam menentukan besarnya upah tenaga kerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30, 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.

Seseorang boleh mengangkat pekerja dan menjadi pekerja atas suatu pekerjaan. Pekerja berhak mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Begitu juga sebaliknya, pemberi pekerjaan memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja tersebut.⁶ Sehingga timbul hubungan bahwa pengusaha membutuhkan tenaga kerja sebagai penunjang proses usaha dari awal hingga mencapai keberhasilan yang diharapkan.

Pengusaha dan tenaga kerja seolah berjalan seimbang, setiap pengusaha yang ingin usahanya menjadi besar dan sukses dibutuhkan tenaga kerja dengan kualitas baik dan dedikasi yang tinggi dalam melakukan kegiatan produksi. Begitu pula atas prestasi yang telah dihasilkan oleh tenaga kerja perlu diapresiasi oleh

⁶ Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam Buku Referensi Program Studi Ekonomi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 112.

pengusaha dengan memberikan upah yang lebih dari gaji pokok, kenaikan gaji, maupun kenaikan jabatan.

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawan, berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.⁷ Struktur upah didasarkan pada posisi/jabatan secara horizontal maupun vertikal. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Menurut pasal 5 ayat (1) PP Nomor 75 tahun 2015 tentang pengupahan, komponen upah terdiri atas :

1. Upah tanpa tunjangan
2. Ganti rugi dan/atau
3. Uang muka upah

Di masa Pandemi pemerintah mengeluarkan kebijakan khusus untuk membatasi aktivitas dan kegiatan masyarakat. Berdasarkan PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Pembatasan Sosial Berskala Besar adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi COVID-19 sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran COVID-19.

Kondisi ini apabila ditinjau dari aspek kesehatan dirasakan cukup baik untuk mencegah penularan COVID-19 tetapi dari aspek ekonomi akan

⁷ Kadarisman, *Manajemen Komensasi*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 134

menimbulkan keresahan yang lebih serius. Kebijakan PSBB hingga WFH (*Work From Home*) atau “merumahkan pekerja”/“pekerja yang dirumahkan” tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Tetapi pada Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan dimana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam pelaksanaan sistem WFH yang telah diterapkan oleh perusahaan tentu mempengaruhi sistem pengupahan yang terapkan sebelumnya. Sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu :

1. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
2. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya; dan
3. Menyediakan uang insentif untuk meningkatkan produksi kerja.⁸

Menurut Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (*Work From Home*), para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19 dengan melakukan pekerjaan di rumah.⁹

Merumahkan pekerja berbeda dengan WFH. WFH berarti pekerja memiliki kewajiban melaksanakan pekerjaan namun dilakukan di rumah.

⁸ Arrista Trimaya, *Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Aspirasi Volume 5, No 1, juni 2014, hlm 15

⁹ Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, *Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum*, Administrative Law & Governance Journal, Volume 3 Issue 2, June 2020, hlm 318

Sedangkan merumahkan pekerja artinya pekerja sama sekali tidak ada kewajiban melakukan pekerjaan. Hal ini ditakutkan oleh banyak pekerja, karena adanya ketidakpastian upah yang akan dibayarkan selama mereka dirumahkan. Perlu diketahui bahwa merumahkan pekerja maupun pelaksanaan pembayaran upah selama merumahkan pekerja, tidak diatur eksplisit dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan peraturan induk perihal ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, secara mendasar harus dipahami bahwa pemotongan upah tidak boleh dilakukan secara sepihak oleh pengusaha dengan alasan apapun, karena upah adalah bagian dari kesepakatan dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha¹⁰

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05/M/BW/1998 tahun 1998 tentang upah menegaskan pekerja yang dirumahkan bukan ke arah pemutusan hubungan kerja maka bagi pekerja tersebut akan mendapatkan upah penuh untuk setiap bulannya dan apabila pengusaha tidak mempunyai kemampuan membayar secara penuh maka perlu dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah, cara pembayarannya dan lamanya waktu dirumahkan.

Oleh karena itu, terkait ketidakjelasan mengenai perihal pengupahan bagi tenaga kerja di masa pandemi, yang merupakan akibat dari ketidakstabilan perekonomian perusahaan atas kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah, maka penyusun tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN**

¹⁰Malang post, Hak Pekerja Yang Dirumahkan Selama Covid-19, artikel <https://www.malang-post.com/berita/detail/hak-pekerja-yang-dirumahkan-selama-covid19>, diakses 8 Agustus 2020, pukul 21.36 WIB

HUKUM BAGI TENAGA KERJA TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN DALAM MASA PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN UNDANG- UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka, permasalahan yang dapat diuraikan dalam penulisan hukum ini adalah :

1. Bagaimana dampak pandemi COVID-19 terhadap sistem pengupahan bagi tenaga kerja?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Sistem Pengupahan Dalam Masa Pandemi COVID-19 berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah, maka tujuan masalah yang ingin dicapai dalam penulisan hukum ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dampak pandemi COVID-19 terhadap sistem pengupahan bagi tenaga kerja
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap sistem pengupahan dalam masa pandemi COVID-19 berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

a. Bagi ilmu hukum

Penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu hukum dengan memberikan masukan dan sumbangan pemikiran khususnya terhadap hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan lebih terkhusus mengenai sistem pengupahan pada tenaga kerja pada masa pandemi COVID-19. Pembahasan masalah yang akan diperoleh dalam penelitian ini akan dapat memberikan gambaran tentang upaya hukum dalam penyelesaian masalah yang diberikan pemerintah bagi tenaga kerja.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi dan informasi hukum bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait dengan sistem pengupahan dimasa pandemi COVID-19, beserta dampak yang ditimbulkan begitu mempengaruhi bagi dunia ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

a. Bagi tenaga kerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terdampak COVID-19 dan memenuhi hak-hak pekerja yang belum terlaksana selama masa pandemi COVID-19

b. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap sistem pengupahan yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Sehingga terjadi pemenuhan hak dan kewajiban sesuai perjanjian oleh tenaga kerja dan perusahaan

c. Bagi pembaca

Memberikan pemahaman kepada pembaca maupun masyarakat bahwa ada solusi dan payung hukum dari pemerintah terhadap adanya pandemi ini, sehingga dapat memotivasi masyarakat untuk tidak khawatir dan tetap berupaya untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya

E. Terminologi

1. Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹¹
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)

¹¹ Setiono, *Supremasi Hukum*, UNS, Surakarta, 2004, hlm. 3.

3. Pandemi COVID-19 merupakan pandemi global yang disebabkan karena adanya wabah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru ditemukan dan dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (SARS-CoV-2). Kasus manusia pertama COVID-19 diidentifikasi di Kota Wuhan, Cina pada Desember 2019 (WHO, 2020).
4. Sistem menurut KBBI (kamus besar bahasa Indonesia) adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas dari pandangan, teori, asas, dan sebagainya.
5. 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. (Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)
6. Undang-undang ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

Pasal 88 : (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”
(2) “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”

F. Metode Penelitian

Dalam penulisan Hukum ini metode penelitian yang digunakan oleh penulis mengandung beberapa hal antara lain :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta perundang-undangan yang berhubungan dengan sistem pengupahan dalam dunia ketenagakerjaan yang berkaitan dengan wabah virus pandemi COVID-19 seperti sekarang.

Metode pendekatan yuridis normatif atau penelitian hukum doctrinal, yaitu suatu penelitian hukum yang mempergunakan sumber data sekunder. Dilakukan dengan menekankan dan berpegang pada segi-segi yuridis. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder. Data sekunder mempunyai ruang lingkup

yang meliputi surat-surat pribadi, bukubuku, sampai pada dokumen-dokumen resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah.¹²

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya didalam masyarakat yang berkenaan dan berhubungan dengan objek penelitian.¹³

Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analitis dengan tujuan untuk memperoleh gambaran lengkap mengenai keadaan hukum atau peristiwa hukum pada suatu obyek tertentu, maupun gejala yuridis yang terjadi didalam masyarakat terkhusus mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap sistem pengupahan pada masa pandemi COVID-19 berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

3. Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis dan sumber data sebagai berikut :

- a. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi yang dapat dibagi menjadi :

¹² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Sinar Grafika, Jakarta, cetakan kedelapan, 2004, hlm. 24

¹³ Zainuddin Ali, *Metode penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta 2014, hlm. 105

1) Bahan Hukum Primer, bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat meliputi :

- a) Undang-Undang Dasar 1945
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- c) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB)
- f) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja
- g) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19
- h) Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (Work From Home)

2) Bahan Hukum Sekunder : yaitu bahan hukum yang menjelaskan tentang bahan hukum primer seperti :

- a) Hasil-hasil penelitian;
- b) Hasil karya dari kalangan pakar hukum;

- c) Dokumen-dokumen yang berkaitan dengan ketenagakerjaan;
 - d) Makalah mengenai perlindungan tenaga kerja;
 - e) Artikel dari jurnal Nasional;
 - f) Skripsi para senior dan sebagainya.
- 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus umum, kamus hukum, majalah atau surat kabar¹⁴. Sepanjang memuat informasi yang relevan dengan materi penelitian ini.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data, adalah sebagai berikut :

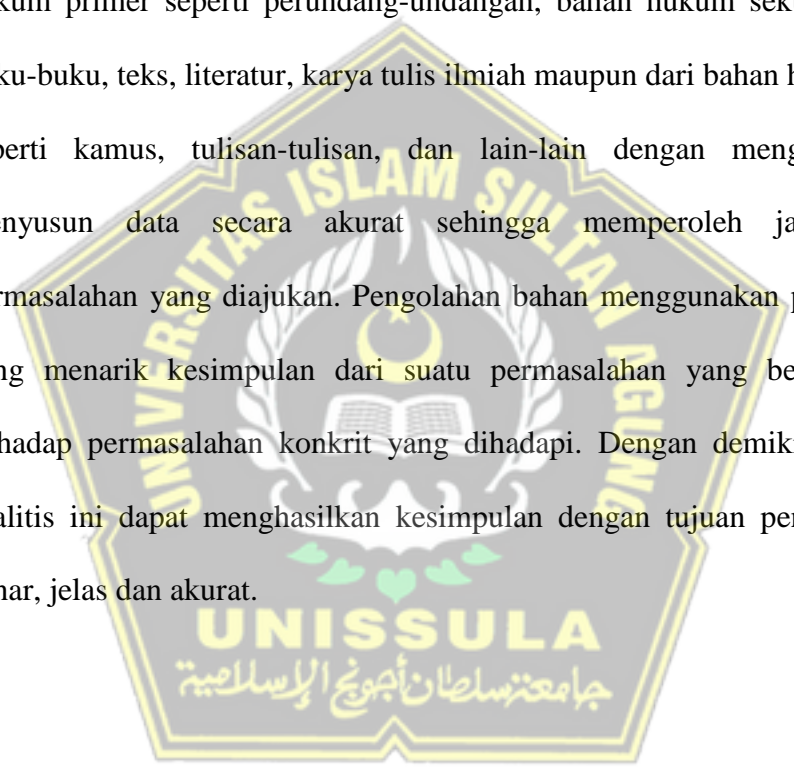
a Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan yakni memperoleh data dari studi kepustakaan melalui membaca, menelaah, menganalisis dan mempelajari buku-buku, perundang-undangan, artikel, surat kabar, mengenai perlindungan hukum maupun jurnal dan sumber yang lain mengenai sistem pengupahan pada masa COVID-19.

¹⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 23

5. Analisis Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian dan kemudian data-data tersebut akan diolah dan dianalisa dengan penyajian yang bersifat deskriptif analitis yaitu suatu cara analisa yang disusun secara sistematis dengan bahan hukum yang diperoleh dari studi kepustakaan atau data sekunder, bahan hukum primer seperti perundang-undangan, bahan hukum sekunder seperti buku-buku, teks, literatur, karya tulis ilmiah maupun dari bahan hukum tersier seperti kamus, tulisan-tulisan, dan lain-lain dengan menganalisa dan menyusun data secara akurat sehingga memperoleh jawaban atas permasalahan yang diajukan. Pengolahan bahan menggunakan pola deduktif yang menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkrit yang dihadapi. Dengan demikian, kegiatan analitis ini dapat menghasilkan kesimpulan dengan tujuan penelitian yang benar, jelas dan akurat.



G. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi atas BAB I yaitu Pendahuluan, BAB II Tinjauan Umum, BAB III Pembahasan dan jawaban Rumusan Masalah dan Bab IV Kesimpulan. Adapun isi dari penulisan hukum ini meliputi :

BAB I yaitu Pendahuluan, memberi penjelasan mengenai gambaran yang bersifat umum tentang berbagai aspek-aspek disertai dengan alasan yang merupakan dasar penulisan ini, meliputi : latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metode penelitian dan sistematika penulisan

BAB II dalam bab ini berisi materi dan teori yang merupakan tinjauan umum dari ketenagakerjaan meliputi : sejarah dan perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia, sifat, asas-asas, tujuan dan manfaat hukum ketenagakerjaan, serta para pihak dalam hukum ketenagakerjaan, selanjutnya mengenai sistem pengupahan di Indonesia, asas-asas pengupahan, kebijakan dan penjelasan mengenai masa pandemi COVID-19, serta tinjauan umum ketenagakerjaan dalam perspektif islam.

BAB III adalah hasil penelitian dan pembahasan yang merupakan bab yang menjelaskan hasil dari penelitian tentang dampak dari pandemi COVID-19 terhadap sistem pengupahan bagi tenaga kerja dan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Sistem Pengupahan Dalam Masa Pandemi

COVID-19 berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemerintah

BAB IV adalah penutup yaitu kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, serta saran dan masukan dari penulis mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja mengenai sistem pengupahan dalam masa pandemi COVID-19.

