

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara berkembang dengan jumlah penduduk yang terus bertambah dengan cukup pesat. Berdasarkan data Administrasi Kependudukan (Adminduk) per Juli 2021, jumlah penduduk Indonesia adalah sebanyak 272.229.372 jiwa.<sup>1</sup> Hal ini tentunya berkaitan erat dengan adanya peluang untuk menciptakan potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memajukan berbagai aspek di negara ini. Peluang tersebut harus dibarengi dengan adanya lapangan pekerjaan .

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dalam hal melakukan suatu pekerjaan, ada besaran upah yang akan diterima guna memenuhi kebutuhan hidup. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.<sup>2</sup> Bagi para pekerja upah merupakan hal yang sangat penting, dengan mendapatkan upah

---

<sup>1</sup> Direktorat Jendral Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri, Distribusi Penduduk Indonesia Per Juni 2021: Jabar Terbanyak, Kaltara Paling Sedikit, <https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/809/distribusi-penduduk-indonesia-per-juni-2021-jabar-terbanyak-kaltara-paling-sedikit#>, diakses 24 September 2021

<sup>2</sup> Kadarisman, 2012, *Manajemen Komensasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 134.

mereka dapat mempertahankan hidupnya. Pada dasarnya upah yang diterima oleh tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan dasar yang memadai seperti :

1. Kebutuhan dasar untuk hidup;
2. Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kapasitas/ produktivitas individu;
3. Kebutuhan untuk meningkatkan akses, peluang kerja, dan berpenghasilan yang layak;
4. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dan kebebasan.<sup>3</sup>

Tersebut di atas menjadi alasan mengapa setiap kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan upah selalu menjadi sorotan para pekerja. Tidak jarang mereka akan langsung merespon dengan berbagai cara, jika dirasa kebijakan tersebut akan berdampak bagi kesejahteraan mereka. Perusahaan pun selalu turut memperhatikan setiap kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, karena sejatinya perusahaan dan pekerja merupakan dua hal yang saling melengkapi dan saling membutuhkan.

Kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba tidak dapat dilepaskan oleh kemampuan perusahaan mengelola sumber

---

<sup>3</sup> Abdul Khakim, 2016, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 6.

daya manusia.<sup>4</sup> Bentuk mengelola sumber daya manusia dapat diwujudkan dengan berbagai cara, salah satunya melalui pemberian upah yang layak. Dewasa ini pelaksanaan pengupahan terhadap pekerja sering menjadi permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan. Masalah ini timbul karena perusahaan cenderung mengutamakan produktivitas tanpa memperhataikan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.<sup>5</sup>

Hari-hari ini negara berada dalam masa yang cukup sulit. Virus covid-19 tidak hanya melumpuhkan dunia kesehatan melainkan memberi dampak memprihatinkan pada beberapa bidang, salah satunya bidang ketenagakerjaan. Segala upaya dilakukan pemerintah untuk terus menekan dan memutus rantai penyebaran virus tersebut. Dengan persetujuan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang Kesehatan, Pemerintah Daerah dapat melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar atau pembatasan terhadap pergerakan orang dan barang untuk satu provinsi atau kabupaten/kota tertentu.<sup>6</sup>

Pembatasan Sosial Berskala Besar atau familiar dengan sebutan PSBB tersebut menjadi semacam *shock culture* bagi semua kalangan masyarakat. Tanpa pandang bulu semua lapisan

---

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 8.

<sup>5</sup> Irim Rismi Hastyorini, 2019, *Masalah Ketenagakerjaan*, Cempaka Putih, Klaten

<sup>6</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)

harus mau dan bisa beradaptasi. Segala hal dianjurkan dikerjakan dari rumah agar tidak memunculkan klaster penyebaran virus. Dalam beberapa kesempatan pun Presiden Jokowi menghimbau seluruh masyarakat untuk melakukan segala kegiatan dari rumah (belajar, bekerja, dan beribadah).

Di dunia ketenagakerjaan PSBB tentunya berdampak bagi perusahaan dan juga pekerja. Dalam situasi saat ini, usaha diberbagai sektor ekonomi sedang menghadapi krisis ekonomi yang dapat mengancam operasi dan Kesehatan mereka, terutama diantara perusahaan kecil, sementara jutaan pekerja rentan kehilangan pekerjaan dan pendapatan serta mengalami PHK.<sup>7</sup> Sekitar 2.146.667 pekerja yang tersebar di 34 Provinsi di Indonesia terdampak pandemi covid -19. Situasi ini menjadi sangat membingungkan bagi dunia ketenagakerjaan. Pekerja harus terus memenuhi kebutuhan hidupnya, namun adanya virus covid-19 juga menekan beberapa sektor yang membuat perusahaan jatuh dan mengalami krisis finansial sehingga merumahkan bahkan melakukan PHK kepada pekerjanya.

Tidak ada yang mengharapkan situasi seperti ini dan tidak ada yang bisa mengendalikan situasi ini. Semua lapisan masyarakat memerangi musuh yang sama, yaitu virus covid-19.

---

<sup>7</sup> Syahrial, 2020, " Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia", *Jurnal Ners* Volume 4 Nomor 2, ISSN 2580-2194 (Media Online) Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, hlm . 23.

Sebelum adanya pandemi covid-19 permasalahan pengupahan terhadap pekerja seringkali menimbulkan pergejolakan, karena sejatinya pekerja berharap dengan memberikan produktivitasnya terhadap perusahaan mereka dapat mensejahterakan kehidupan mereka. Situasi apapun pekerja harus tetap bergerak untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>8</sup> Dalam kondisi apapun pekerja seharusnya mendapat perlindungan terhadap pemenuhan hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak.

Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda upah pekerja/ buruh.<sup>9</sup> Dalam keadaan pandemi situasi menjadi lebih sulit. Dalam hal ini lah peran pemerintah menjadi hal yang sangat ditunggu-tunggu. Sebagai penganut “Negara Kesejahteraan” (*welfare state*) maka tidak ada alasan bagi Negara/Pemerintah untuk tidak memasuki segala lini kehidupan warga negaranya, dengan tujuan utamanya adalah mewujudkan kesejahteraan bagi segenap rakyat Indonesia, mental dan spiritual, atau dengan istilah untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat

---

<sup>8</sup> Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>9</sup> *Ibid.*

Indonesia.<sup>10</sup> Data yang disampaikan Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah pada 8 April 2020 menunjukkan 10% dari 1.200.031 pekerja terdampak pada pemberian upah dari perusahaan.<sup>11</sup> Kondisi permasalahan pemenuhan upah pada masa pandemi Covid-19 ini terjadi di hampir seluruh provinsi di Indonesia. Kota Yogyakarta yang sebelum ada pandemi memiliki UMK yang relative kecil pun juga para pekerjanya ikut terdampak pada pemberian upah selama pandemi. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 perusahaan harus bisa memberikan perlindungan upah bagi para pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini yang mendorong penulis akan melakukan penulisan hukum berjudul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Selama Pandemi Covid-19 Di Kota Yogyakarta (Studi Kasus Pada Sektor Perhotelan dan *Food&Beverage*)”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana situasi ketenagakerjaan di Yogyakarta pada masa pandemi covid-19?
2. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan upah tenaga kerja pada masa pandemi covid-19 di Yogyakarta pada sektor perhotelan dan *food&beverage*?

---

<sup>10</sup> Ashabul Kahfi, 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, *Jurisprudentie* Volume 3 Nomor 2, ISSN 2355-9640 Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, hlm 61.

<sup>11</sup> *Gatra*, Subsidi Gaji Pelengkap Upah, <https://www.gatra.com/news-487873-ekonomi-subsidi-gaji-pelengkap-bansos.html> , diakses 27 Mei 2022

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana situasi ketenagakerjaan di Yogyakarta pada masa pandemic covid-19.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemenuhan upah pekerja di Yogyakarta pada masa pandemi covid-19 khususnya pada sektor perhotelan dan *food&beverage*.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan praktis:

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

Dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan perkembangan bidang Hukum Ketenagakerjaan pada khususnya dalam pelaksanaan pemenuhan upah pekerja di Yogyakarta selama pandemi covid-19.

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

Memberi sumbangan pemikiran dan masukan bagi para pihak terkait pelaksanaan pengupahan bagi pekerja selama masa pandemi covid-19.

### **E. Keaslian Penelitian**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa ada beberapa penelitian yang mirip dengan judul yang penulis teliti, namun berbeda fokus permasalahannya. Yakni sebagai berikut:

### **Skripsi**

#### **a) Identitas Peneliti:**

Nama : Muarifah

NPM : 10340077

Instansi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

b) Judul Penulisan Hukum Skripsi: TINJAUAN HUKUM  
TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN PADA INDUSTRI  
TAHU DI DESA GALIH, KECAMATAN GEMUH  
KABUPATEN KENDAL

c) Rumusan Masalah: Bagaimana penetapan sistem pengupahan  
bagi pekerja pada industri tahu di Desa Galih, Kecamatan  
Gemuh, Kabupaten Kendal sesuai dengan Undang-Undang  
No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?<sup>12</sup>

d) Hasil Penelitian :

- 1) Upah yang diberikan kepada buruh perhitungan  
upahnya didasarkan pada besar kecilnya jumlah  
produksi yang dihasilkan setiap hari
- 2) Jumlah upah yang diberikan sudah diatas upah  
minimum kabupaten/kota Kendal yaitiu  
Rp.1.540.000-Rp.1.960.000.
- 3) Sistem pengupahan pada kedua industri tahu di Desa  
Galih, Kecamatan Gemuh, Kabupaten Kendal belum  
sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-  
undangan tentang Ketenagakerjaan karena:
  - a. Pelaksanaan jam kerja pada kedua industri ini  
tidak sesusi dengan pasal 7 Undang-Undang  
No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.  
Serta pasal 78 ayat (2) karena tidak  
menggunakan *system* upah lembur.

---

<sup>12</sup> Muarifah, 2015, *Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Pada Industri Tahu Di Desa Galih*, Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, hlm. 6

- b. Mengenai jaminan sosial tenaga kerja juga belum sesuai dengan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993, dimana industry ini tidak mendaftarkan karyawannya untuk menjadi anggota Jamsostek.<sup>13</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan dengan penulis adalah penelitian ini melihat apakah sistem pengupahan industri tahu di Kabupaten Kendal sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara penelitian ini ingin mengetahui bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Yogyakarta selama pandemi covid-19 pada sektor perhotelan dan *food and beverage*.

### **Skripsi**

a) Identitas Penulis:

Nama : Rizky Widyarti Utami

NPM : 1319111155

Instansi : Universitas Andalas Padang

- b) Judul Penelitian Hukum Skripsi: Perlindungan Upah Terhadap Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Pada Rumah Sakit Kota Tebing Tinggi Sumatra Utara

c) Rumusan Masalah :

- 1) Bagaimanakah status karyawan PT Perkebunan Nusantara III yang ditugaskan pada Rumah Sakit Sri Pamela sebelum dan setelah terjadinya pemisahan?

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm 84

2) Bagaimana perlindungan upah terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara III yang ditugaskan pada Rumah Sakit Sri Pamela sebelum dan setelah terjadinya pemisahan?<sup>14</sup>

d) Hasil Penelitian

Perlindungan Upah terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara III sebelum terjadinya pemisahan pertama belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pembayaran uang lembur memang dikirim langsung ke rekening masing-masing karyawan yang telah melaksanakan kerja lembur, tetapi perusahaan tidak memberikan makanan sekurang-kurangnya 1.400 kalori bagi karyawan yang telah bekerja lembur lebih dari 3 jam. Di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.102/Men/VI/2004 hal ini adalah wajib bagi perusahaan. Kedua, setelah pemisahan upah kerja lembur tidak dibayarkan kepada karyawan yang melaksanakan kerja lembur, bentuk dan cara pembayaran upah (pembayaran gaji dan uang pindah) setelah terjadinya pemisahan terdapat keterlambatan dalam pembayarannya hingga 1 (satu) bulan yang dilakukan oleh Perusahaan.<sup>15</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu, bagaimana perlindungan upah terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara III pada rumah sakit Kota Tebing Tinggi Sumatra Utara. Sementara penelitian penulis ingin mengetahui bagaimana pengupahan selama pandemi pada sektor hotel dan *F&B* di Yogyakarta.

<sup>14</sup> Utami Rizky, 2017, *Perlindungan Upah Terhadap Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Pada Rumah Sakit Kota Tebing Tinggi Sumatra Utara*, Skripsi, Universitas Andalas, hlm. 9

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm 73

## Skripsi

a) Identitas Penulis:

Nama : Diky Fri Ambodo

NPM : 162.111.140

Instansi : Institut Agama Islam Negeri Surakarta

b) Judul penulisan hukum/skripsi: Praktik Pengupahan Tenaga Kerja Informal Saat Pandemi Covid-19 Tinjauan *Fiqih Muamalah* Dan UU No13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

c) Rumusan Masalah:

- 1) Bagaimana pelaksanaan Pengupahan Tenaga Kerja Informal Di Trans Cemerlang *Tour and Travel*?
- 2) Apa kebijakan yang dilakukan oleh trans cemerlang tour and travel dalam aspek pengupahan terhadap tenaga kerja informal saat pandemic covid 19 ditinjau dari *fiqih muamalah* dan Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?<sup>16</sup>

d) Hasil penelitian

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan yang mendalam mengenai perlindungan tenaga kerja informal saat pandemi Covid 19 di Trans Cemerlang *Tour and Travel*, berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Sistem pengupahan tenaga kerja di Trans Cemerlang *Tour and Travel* yaitu upah harian yang dibayarkan tepat setelah pekerjaannya selesai. Untuk perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan dilakukan

---

<sup>16</sup> Diky Fri Ambodo, 2020, *Praktik Pengupahan Tenaga Kerja Informal Saat Pandemi Covid 19 Tinjauan Fiqih Muamalah Dan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, hlm. 6

secara lisan tidak ada kontrak kerja secara tertulis. Pembayaran upah dibayarkan tepat waktu serta proporsi pengupahan berbeda antara Kordinator dengan Tour Leader karena jabatan dan tanggung jawab yang berbeda-beda antara keduanya. Status tenaga kerja di Trans Cemerlang *Tour and Travel* bukan karyawan tetap melainkan tenaga kerja harian lepas atau *freelance* masuk ke dalam kategori Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

2. Kebijakan yang dilakukan oleh trans cemerlang *tour and travel* dalam aspek pengupahan terhadap tenaga kerja informal saat pandemi yakni tidak melakukan tindakan pemberhentian tenaga kerja akan tetapi melakukan tindakan merumahkan pekerja. Pekerja yang dirumahkan sebanyak 9 orang di mana pekerja tersebut tidak mendapatkan upah atau gaji selama mereka dirumahkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengupahan tenaga kerja informal saat pandemi Covid 19 di Trans Cemerlang *Tour and Travel* secara tinjauan *Fiqh muamalah* sudah sesuai di mana sebelum adanya kesepakatan kerja sudah dijelaskan bila perusahaan merumahkan pekerja tidak mendapatkan upah karena status pekerja yakni bukan karyawan tetap melainkan *freelance* dan secara keuangan perusahaan belum cukup kuat untuk tetap memberi gaji pekerja saat dirumahkan. Menurut tinjauan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pekerja tetap berhak mendapatkan upah selama mereka dirumahkan oleh perusahaan karena pekerja bersatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam Surat

Edaran Menteri Tenaga Kerja No.SE05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/1998) , namun karena sudah adanya perjanjian sebelum kesepakatan kerja yang disepakati bahwa pekerja tidak akan mendapat upah bila tidak ada pekerjaan karena pekerja masuk *freelance*. Tindakan yang dilakukan oleh Trans cemerlang *tour and travel* sudah sesuai dengan Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.<sup>17</sup>

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu, penelitian ini tentang pelaksanaan pengupahan di Trans Cemerlang *tour and travel* selama pandemi jika para tenaga kerjanya berstatus PKWTT (Perjanjian Kerja Tidak Tertentu). Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis mengenai pelaksanaan pengupahan tenaga kerja selama pandemic pada sektor perhotelan dan *food and beverage*.

## **F. Tinjauan Pustaka**

### **1. Tinjauan Yuridis**

Tinjauan adalah mempelajari dengan cermat, memeriksa, serta menyelidiki. Yuridis berasal dari kata *Yuridisch* yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum. Tinjauan Yuridis berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa suatu pandangan atau pendapat dari sudut pandang hukum.<sup>18</sup>

### **2. Pelaksanaan**

Pengertian pelaksanaan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan

---

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm. 82.

<sup>18</sup> *Sudut Hukum*, Tinjauan Yuridis, <https://suduthukum.com/2017/04/pengertian-tinjauan-yuridis.html>, diakses 27 Mei 2022

(rancangan, keputusan, dan sebagainya).<sup>19</sup> Pelaksanaan merupakan upaya untuk menjalankan apa yang telah direncanakan sebelumnya, melalui pengarahan dan permotivasi agar kegiatan dapat berjalan secara optimal dan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>20</sup> Tiga unsur penting dalam proses implementasi menurut Syukur mengemukakan ada yaitu:

- a. Adanya program atau kebijakan yang dilaksanakan.
- b. Target group yaitu kelompok masyarakat yang menjadi sasaran dan ditetapkan akan menerima manfaat dari program, perubahan atau peningkatan.
- c. Unsur pelaksana (Implementor) baik organisasi atau perorangan untuk bertanggung jawab dalam memperoleh pelaksanaan dan pengawasan dari proses implementasi tersebut.<sup>21</sup>

### 3. Upah

Menurut Undang Undang No 13 tahun 2003, 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.

### 4. Pandemi

---

<sup>19</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2019, <https://kbbi.web.id/laksana> , diakses 7 Oktober 2021

<sup>20</sup> Nyimas Lisa Agustrian, 2017, "Manajemen Program Life Skill Di Rumah Singgah Al-Hafidz Kota Bengkulu", *Jurnal Pengembangan Masyarakat*, Vol.1 No. 1.2017, Dept of Nonformal Education UNIB, hlm. 7

<sup>21</sup> Ibid

Menurut Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 14 Tahun 2014, Pandemi adalah wabah penyakit menular yang berjangkit serempak meliputi dan melintasi batas wilayah geografis antara beberapa dan banyak Negara.

#### 5. Covid-19

Covid-19 merupakan penyakit yang disebabkan oleh virus *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) dengan gejala batuk, flu, demam selama beberapa minggu. Virus ini beresiko tinggi pada kelompok lanjut usia dan orang dengan penyakit bawaan (seperti jantung, tekanan darah tinggi, diabetes).<sup>22</sup>

### G. Batasan Konsep

#### 1. Tinjauan Yuridis

Tinjauan adalah mempelajari dengan cermat, memeriksa, serta menyelidiki. Yuridis berasal dari kata *Yuridisch* yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum. Tinjauan Yuridis berarti mempelajari dengan cermat, memeriksa suatu pandangan atau pendapat dari sudut pandang hukum.

#### 2. Upah

---

<sup>22</sup> Pemerintah Kabupaten Kendal, Kenalan Dengan Covid-19, <https://corona.kendalkab.go.id/berita/profil/kenalan-dengan-covid-19>, diakses 27 Mei 2022

Menurut Undang Undang No 13 tahun 2003, 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.

### 3. Pandemi

Menurut Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 14 Tahun 2014, Pandemi adalah wabah penyakit menular yang berjangkit serempak meliputi dan melintasi batas wilayah geografis antara beberapa dan banyak negara.

### 4. Covid-19

Covid-19 merupakan penyakit yang disebabkan oleh virus *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) dengan gejala batuk, flu, demam selama beberapa minggu. Virus ini beresiko tinggi pada kelompok lanjut usia dan orang dengan penyakit bawaan (seperti jantung, tekanan darah tinggi, diabetes).

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris merupakan penelitian yang dilakukan berfokus pada fakta sosial. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada responden untuk memperoleh data primer yang didukung

dengan data sekunder terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.<sup>23</sup> Penelitian yang bersifat deskriptif analitis ini dilakukan dengan mempelajari dan menganalisa gambaran secara umum yang diperoleh dari narasumber, responden, serta gejala-gejala yang timbul dalam masyarakat, dalam hal ini mengenai pengupahan pekerja di Yogyakarta pada masa pandemi covid-19.

## 2. Sumber Data

a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber mengenai objek yang sedang diteliti yaitu mengenai pelaksanaan pengupahan pekerja selama pandemi covid-19.

b. Data Sekunder merupakan data lengkap yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yaitu:

### 1) Bahan Hukum Primer

Merupakan dokumen hukum yang memiliki daya mengikat bagi subyek hukum. Bahan hukum primer dapat berupa peraturan hukum.<sup>24</sup>

Bahan hukum primer dalam penelitian ini:

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

---

<sup>23</sup> Tim Penulis Buku Pedoman Penulisan Hukum/Skripsi, 2017, *Pedoman Penulisan Hukum/Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, hlm. 8

<sup>24</sup> Muh.Aspar, Metode Penelitian Hukum, [https://www.academia.edu/14393951/METODE\\_PENELITIAN\\_HUKUM](https://www.academia.edu/14393951/METODE_PENELITIAN_HUKUM), diakses pada tanggal 5 Oktober 2021

- 
- d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
  - e) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19)
  - f) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
  - g) Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional
  - h) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Pengaggukan Covid-19

### **3. Cara Pengumpulan Data**

- a. Wawancara yaitu suatu bentuk komunikasi verbal yang dilakukan dengan tanya jawab bersama narasumber, guna mendapatak informasi. Dalam hal memperoleh data primer, penulis melakukan wawancaraa kepada responden yaitu pekerja dan atau perwakilan perusahaan yang berkedudukan di Kota Yogyakarta yang pelaksanaan pengupahannya terdampak pandemi covid-19. Adapun narasumber dalam pelaksanaan penelitian yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

- b. Kuesioner atau Angket atau *questionnaire* merupakan kumpulan pertanyaan yang dapat didistribusikan menggunakan pos untuk diisi dan dikembalikan ataupun dapat dijawab dibawah pengawasan peneliti.<sup>25</sup>
- c. Studi Kepustakaan yaitu mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

#### **4. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat/wilayah terjadinya permasalahan hukum yang diteliti.<sup>26</sup> Dalam hal ini lokasi penelitian yang digunakan peneliti adalah wilayah Kota Yogyakarta.

#### **5. Sampel**

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Random Sampling*, yaitu metode pengambilan sampel secara acak sehingga seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dapat dipilih menjadi sampel, hal ini karena dalam metode *Random Sampling* tidak terdapat karakteristik tertentu dari penulis yang harus dipenuhi untuk kemudian populasi dijadikan sampel.

#### **6. Responden**

Responden adalah subyek yang sudah ditentukan berdasarkan sampel yang representatif. Responden memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti berdasarkan kuisisioner atau wawancara yang berkaitan langsung dengan rumusan masalah. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dari Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, kemudian pihak yang menjadi responden penelitian adalah pekerja di

---

<sup>25</sup> S. Nasution, 2004, *METODE RESEARCH (Penelitian Ilmiah) Usul Tesis, Desain Penelitian, Hipotesis, Validitas, Sampling Populasi, Observasi, Wawancara, Angket*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm.128.

<sup>26</sup> Tim Penulis Buku Pedoman Penulisan Hukum/Skripsi Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, *Op.Cit* hlm. 9

sektor pariwisata (perhotelan) dan sektor *food and baverage* (kedai kopi) di Yogyakarta yang diambil dengan metode *random sampling* yang artinya bahwa setiap manusia atau unit dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai unsur dalam sample.<sup>27</sup> Dalam melaksanakan penelitian, penulis mengambil sample sekurang-kurangnya 10 orang pekerja dari total 2 sektor tersebut diatas.

## **7. Narasumber**

Narasumber atau informan merujuk pada seseorang, baik mewakili pribadi maupun suatu lembaga yang karena jabatan, profesi ataupun keahliannya dapat memberikan atau mengetahui secara jelas tentang suatu informasi dan memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti untuk membantu dalam melengkapi data. Narasumber dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

## **8. Analisis Data**

### **a) Data Primer**

Merupakan data kualitatif yang diperoleh dari pendapat, keterangan, maupun penjelasan dari responden dan data lain yang tidak dapat dikuantitatifkan.

### **b) Data Sekunder**

Data sekunder merupakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dideskripsikan dengan menggunakan kalimat yang menjelaskan mengenai data tersebut.

### **c) Data primer dan data sekunder kemudian dianalisis dengan memberikan interpretasi atau memberikan makna dengan argumentasi hukum yang dilakukan dengan metode analisis data kualitatif. Kemudian berdasarkan Analisa data tersebut melakukan**

---

<sup>27</sup> Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Univesitas Indonesia, Jakarta, hlm.28.

penarikan kesimpulan dengan metode penalaran atau berpikir induktif atau deduktif.

## **I. Sistematika Penulisan Hukum/Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang, masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, tinjauan pustaka, batasan konsep, metode penelitian, sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II: PEMBAHASAN**

Bab ini berisi konsep/variable pertama, konsep/variable kedua, dan hasil penelitian (harus konsisten dan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian).

### **BAB III: PENUTUP**

Bab ini berisi:

- A. Kesimpulan
- B. Saran