

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sehingga sudah seharusnya hak-hak dasar tenaga kerja mendapatkan perlindungan oleh Negara. Sebagaimana amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal ini dipertegas kembali dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Penyebaran pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) di Indonesia diketahui sejak tanggal 2 Maret 2020, dimana Presiden Joko Widodo untuk pertama kalinya mengumumkan dua pasien positif virus corona. Dua pasien itu adalah ibu dan anak yang diduga tertular dari warga Jepang.<sup>1</sup> Dan hingga saat ini jumlah kasus yang terkonfirmasi positif *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) di Indonesia telah mencapai 2.256.851.<sup>2</sup> Pemerintah Indonesia telah menetapkan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sebagai jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat. Kedaruratan Kesehatan Masyarakat adalah kejadian kesehatan masyarakat yang bersifat luar biasa dengan ditandai penyebaran penyakit menular dan/atau kejadian yang disebabkan oleh radiasi nuklir, pencemaran biologi, kontaminasi kimia, bioterorisme, dan pangan yang menimbulkan bahaya kesehatan dan berpotensi menyebar lintas wilayah atau lintas negara.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Retia Kartika Dewi, "Perjalanan Kasus Virus Corona di Indonesia", <https://www.kompas.com/tren/read/2020/09/02/073000465/perjalanan-kasus-virus-corona-di-indonesia-?page=all>. Diakses pada tanggal 8 Maret 2021 pukul 15.28 Wib.

<sup>2</sup> Data Sebaran *Corona Virus Disease 2019* di Indonesia. Beranda | Covid19.go.id Diakses pada tanggal 3 Juli 2021 pukul 23.50 Wib.

<sup>3</sup> Lampiran Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nomor 5/36/Hm.01/IV/2020

Sebagai upaya guna pencegahan dan pengendalian Covid-19, Pemerintah telah mengeluarkan sejumlah payung hukum diantaranya, Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* sebagai Bencana Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Dampak dari diterbitkannya Keputusan Presiden tersebut berbagai sektor mengalami hambatan untuk melaksanakan kewajiban dan mendapatkan haknya. Mengingat, anjuran yang dikeluarkan Pemerintah adalah untuk tetap di rumah saja pada beberapa sektor dan dengan adanya penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar pada beberapa wilayah di Indonesia.<sup>4</sup>

Diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Mengakibatkan dampak terhadap kegiatan usaha yang berada dalam wilayah pembatasan sosial diantaranya:<sup>5</sup>

- a) Penghentian/pembatasan sementara kegiatan usaha;
- b) Gangguan arus suplai barang dan jasa;
- c) Ketidakhadiran pekerja cukup signifikan;
- d) Terganggunya mobilitas pekerja;
- e) Terganggunya kegiatan operasional usaha;
- f) Perubahan tingkat permintaan barang/jasa;
- g) Kerugian financial usaha.

Di tengah kondisi pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* berdampak pada sektor usaha yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Peni Jati Setyowati, *Akibat Hukum Pandemi Covid-19 sebagai Bencana Alam Non Medis dalam Menetapkan Force Majeure di Indonesia*, Kosmik Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Volume 21 Nomor 1, hlm. 3

kebijakan pemerintah dalam upaya pencegahan dan penanggulangan pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* sehingga mengakibatkan sebagian atau seluruh Pekerja tidak melakukan aktivitas bekerja di tempat kerja dan mempengaruhi kemampuan Perusahaan dalam membayar Upah kepada pekerja. Pada dasarnya setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagaimana ketentuan Bab IV Bagian Kedua Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Upah bagi para pekerja merupakan faktor penting serta sumber untuk membiayai dirinya dan keluarganya, bagi tenaga kerja yang berpendidikan upah merupakan hasil investasi (*rate of return*) sumber daya manusia pada dirinya, dan bagi kelompok tertentu upah melambangkan status sosial dan penghargaan bagi (hasil) pekerja. Sedangkan bagi pengusaha, upah dan keseluruhan biaya tenaga kerja (*labour cost*) merupakan biaya yang menentukan kelangsungan perusahaan dan mempengaruhi kembalinya investasi, atau biaya produksi yang harus ditekan serendah mungkin.<sup>6</sup> Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.<sup>7</sup>

Akibat adanya kebijakan pemerintah untuk menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar pada beberapa wilayah di Indonesia sebagai upaya menanggulangi penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, hal ini berdampak pada kegiatan usaha sehingga perusahaan tidak dapat melakukan aktivitas kegiatan usaha di tempat kerja dan sebagai upaya perlindungan perusahaan terhadap pekerjanya maka perusahaan melakukan kebijakan agar pekerja melakukan pekerjaannya dari rumah ataupun merumahkan pekerja dan melarang melakukan aktivitas pekerjaan di tempat kerja. Langkah yang dilakukan perusahaan tersebut tentu saja berdampak

<sup>6</sup> Zaeni Ashadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 68

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017, hlm. 102

pada berkurangnya pendapatan upah pekerja dari yang telah diperjanjikan sejak adanya hubungan kerja, pengusaha melakukan perubahan besaran upah atau pemotongan upah pekerja dikarenakan demi keberlangsungan usaha selama pandemi Covid-19, walaupun pemotongan upah tersebut dilakukan tanpa adanya musyawarah dengan pihak pekerja.

Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan sebagai upaya untuk mewujudkan perlindungan pekerja dan kelangsungan usaha akan tetapi selama pandemi Covid-19 beberapa perusahaan melakukan perubahan besaran pembayaran upah atau pemotongan upah pekerja secara sepihak tanpa adanya kesepakatan dengan pekerja atau serikat pekerja, adapun contoh kasus sebagai berikut :

**Jakarta** - Serikat Pekerja KFC Indonesia yang tergabung dalam Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) PT Fast Food Indonesia Tbk (pemegang hak waralaba merek KFC Indonesia) bakal menggelar aksi demo lagi bila tuntutan yang disampaikan saat demo Senin (12/4) lalu tak dikabulkan perusahaan. Utamanya soal upah dan jam kerja karyawan. Menurut Koordinator SPBI Wilayah Surabaya Antony Matondang, setelah aksi demo kemarin, manajemen perusahaan langsung berjanji merealisasikan sebagian tuntutan di antaranya upah dan jam kerja akan dikembalikan seperti sebelum adanya pandemi Covid-19. Rencananya jam kerja karyawan KFC bakal kembali normal mulai minggu ini, sedangkan upah akhir bulan ini. Jadi para karyawan yang tergabung di SPBI akan menunggu sampai akhir bulan ini baru bisa memastikan jadi tidaknya demo lanjutan dilaksanakan. "Inshaallah akan ada demo lanjutan meskipun sudah ada surat KFC upah dan jam kerja normal," ujar Antony kepada detikcom, Kamis (15/4/2021). Sejak adanya pandemi tepatnya sejak April 2020 lalu, emiten berkode saham FAST itu disebut telah melakukan pemotongan upah dan hold upah karyawan. Menurut Antony, sejak saat itu upah karyawan hanya dibayar 70% dari yang seharusnya alias dipotong 30% sekitar Rp 1,2 juta. Hal inilah yang jadi salah satu alasan para karyawan yang tergabung di SPBI menggelar demo Senin kemarin. Alasan lainnya juga masih seputar hak karyawan terutama soal pembayaran tunjangan kelahiran, kematian, pernikahan, dan penghargaan masa kerja yang ikut ditunda perusahaan.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Soraya Novika, *Jika Upah Masih Dipotong, Karyawan KFC Ancam Demo Lagi*, Detik Finance <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5533561/jika-upah-masih-dipotong-karyawan-kfc-ancam-demo-lagi>, Diakses pada tanggal 23 April 2021 Pukul 21.43 Wib.

Kasus lainnya yaitu terjadi di PT Prima Fajar Cahaya Surya yang beralamat di Jakarta Selatan, dimana perusahaan sejak bulan Januari 2021 melakukan pemotongan upah kepada seluruh pekerja hingga sebesar 35% (tiga puluh lima persen) dari upah pokok yang seharusnya, dimana pemberitahuan pemotongan upah dilakukan hanya melalui lisan tanpa adanya kesepakatan.<sup>9</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis akan mengkaji persoalan terkait dengan pembayaran upah pekerja selama pandemi Covid-19 dengan judul penelitian : **“PERLINDUNGAN HUKUM ATAS PEMBAYARAN UPAH SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP PEKERJA YANG DIKENAKAN PEMOTONGAN UPAH OLEH PERUSAHAAN TANPA ADANYA KESEPAKATAN”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

- Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut diatas, maka telah diketahui masalah yang akan diteliti mengenai pembayaran upah pekerja selama masa pandemi Covid-19, karena perusahaan mengeluarkan kebijakan yang merugikan pekerja karena telah melakukan pemotongan upah secara sepihak tanpa adanya kesepakatan dengan pekerja atau serikat pekerja selama pandemi Covid-19. Sehingga upah yang diterima pekerja pun tidak sesuai dengan upah yang diperjanjikan sejak adanya hubungan kerja.
- Permasalahan pengupahan di Indonesia memang selalu menjadi permasalahan setiap tahunnya, walaupun telah terdapat peraturan perundangan-undangan yang mengatur mengenai pengupahan akan tetapi permasalahan pengupahan semakin rumit terlebih di masa pandemi Covid-19, dimana upah pekerja dilakukan pemotongan oleh perusahaan tanpa adanya kesepakatan terlebih dahulu, dan pekerja yang merasa dirugikan melakukan mogok kerja lalu berdemonstrasi sebagai upaya agar dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Akan tetapi cara tersebut dinilai tidak efektif untuk menyelesaikan permasalahan, dalam hubungan industrial adanya peran pemerintah dalam menyelesaikan

<sup>9</sup> Data pengaduan masyarakat di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan, Diakses pada tanggal 17 Mei 2021

permasalahan pekerja dengan pengusaha lebih efektif sebagai upaya memberikan perlindungan kepada pekerja agar tercapai ketenangan dan kepastian hukum dalam bekerja khususnya bagi pekerja dan agar permasalahan yang telah terjadi tidak terulang kembali di kemudian hari.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum atas pembayaran upah selama masa pandemi Covid-19 berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana upaya penyelesaian permasalahan pembayaran upah selama masa pandemi Covid-19 terhadap pekerja yang dikenakan pemotongan upah oleh perusahaan tanpa adanya kesepakatan?

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan yang akan dicapai dari setiap pembahasan yang akan disusun, diantaranya:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum atas pembayaran upah selama masa pandemi Covid-19 berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui upaya penyelesaian permasalahan pembayaran upah selama masa pandemi Covid-19 terhadap pekerja yang dikenakan pemotongan upah oleh perusahaan tanpa adanya kesepakatan.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam mengkaji ilmu hukum khususnya mengenai Perlindungan pengupahan di Indonesia.

## **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan memberikan manfaat dalam memberikan perlindungan hukum atas pembayaran upah pekerja di Indonesia yang diakibatkan bencana non alam seperti pandemi Covid-19 sehingga dapat dipraktikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat pula memberikan kontribusi, referensi dan bahan bacaan tambahan bagi mahasiswa fakultas hukum maupun masyarakat luas.

## **1.5 Kerangka Teoritis, Kerangka Konseptual dan Kerangka Pemikiran**

### **1.5.1 Kerangka Teoritis**

#### **1.5.1.1 Teori Perlindungan Hukum**

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tubrukan antar-kepentingan dan dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Pengorganisasian dilakukan dengan cara membatasi suatu kepentingan tertentu dan memberikan kekuasaan pada yang lain secara terukur.<sup>10</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon Perlindungan Hukum adalah Sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.<sup>11</sup> Perlindungan hukum bagi rakyat meliputi dua hal, yakni:<sup>12</sup>

- a. Perlindungan Hukum Preventif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif;
- b. Perlindungan Hukum Represif, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.

<sup>10</sup> Luthvi Febryka Nola, *Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)*, Negara Hukum: Volume. 7, Nomor 1, Juni 2016, hlm. 40

<sup>11</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Bagi Rakyat diIndonesia*, Surabaya: PT.Bina Ilmu, 1987, hlm.2

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 4

### 1.5.1.2 Teori Kepastian Hukum

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.<sup>13</sup>

Sedangkan, menurut Utrecht kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.<sup>14</sup>

### 1.5.1.3 Asas *No Work No Pay*

Asas *no work no pay* mempunyai pengertian yaitu pekerja yang tidak melakukan pekerjaannya maka upahnya tidak dibayarkan. *No work no pay* merupakan suatu asas dalam hukum pengupahan yang diakui keberadaannya di Indonesia dengan ditunjukkan adanya pengaturan atas asas tersebut.<sup>15</sup> Sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Menurut penjelasan pasal tersebut, ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja, kecuali apabila pekerja yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya.

<sup>13</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2007, hlm. 160

<sup>14</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008, hlm. 158

<sup>15</sup> Alvian Dharmawan, *Dasar Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Penerapan Asas No Work No Pay Bagi Pengusaha Untuk Pekerja*, Jurist-Diction Volume 4 Nomor 3, 2021, hlm. 815



### 1.5.2 Kerangka Konseptual

Dalam rangka konseptual ini penulis ingin berupaya memberi batasan mengenai hal-hal yang dianggap penting yang berhubungan dengan proposal ini, antara lain:

1. *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)* adalah penyakit menular yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2)*. SARS-CoV-2 merupakan coronavirus jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia.<sup>16</sup>
2. Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Yang sesuai itu adalah pernyataannya, karena kehendak itu tidak dapat dilihat atau diketahui orang.<sup>17</sup>
3. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>18</sup>
4. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.<sup>19</sup>
5. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>20</sup>
6. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>21</sup>
7. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

<sup>16</sup> Lampiran Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor Hk.01.07/Menkes/413/2020 Tentang Pedoman Pencegahan Dan Pengendalian *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)*

<sup>17</sup> Salim HS, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta : Sinar Grafika, 2014, hlm. 27

<sup>18</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 3

<sup>19</sup> Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982, Pasal 1 huruf b

<sup>20</sup> *Op.Cit.*, Pasal 1 angka 14

<sup>21</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 15

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>22</sup>

8. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>23</sup>
9. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>24</sup>

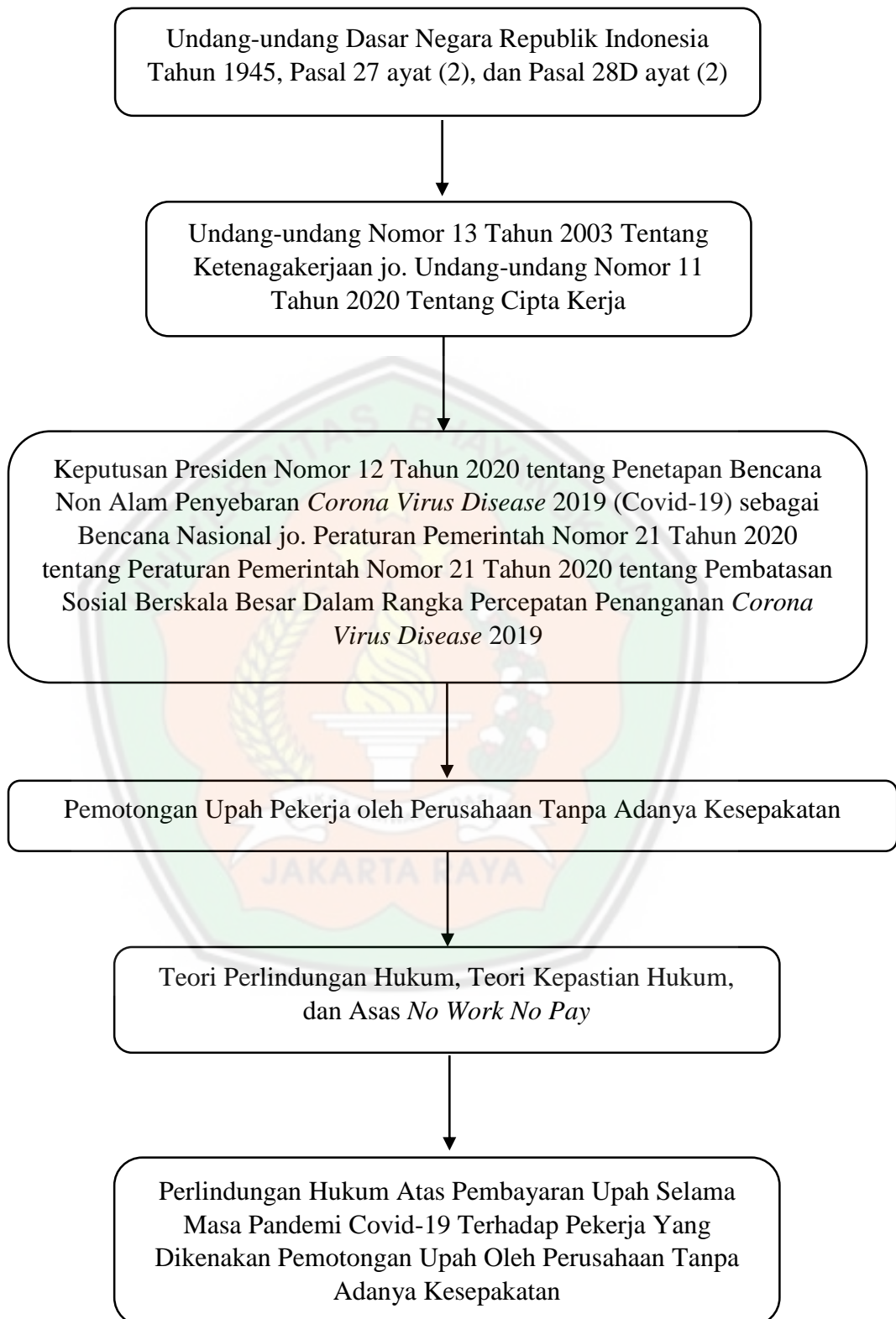


<sup>22</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 30

<sup>23</sup> *Ibid.*, Pasal 1 angka 32

<sup>24</sup> Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, Pasal 1 angka 1

### 1.5.3 Kerangka Pemikiran



## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan penulis dan pembaca memahami isi dari materi, maka penulis menyusun berdasarkan pedoman penulisan skripsi di Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teoritis, kerangka konseptual dan kerangka pemikiran, serta yang terakhir sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang tinjauan kepustakaan yang berkaitan dengan permasalahan pemotongan upah oleh perusahaan selama masa pandemi Covid-19 tanpa adanya kesepakatan dengan pekerja.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan membahas tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam mengerjakan skripsi ini dengan memuat Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Sumber Bahan Hukum, Metode Pengumpulan Bahan Hukum, dan Metode Analisis Bahan Hukum, terkait dengan pemotongan upah oleh perusahaan selama masa pandemi Covid-19 tanpa adanya kesepakatan dengan pekerja.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yang telah dikaji oleh peneliti mengenai perlindungan hukum atas pembayaran upah selama masa pandemi Covid-19 berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, serta upaya penyelesaian pengaduan pekerja terkait pemotongan upah tanpa adanya kesepakatan selama pandemi Covid 2019.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.