

**PENULISAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP  
PEMENUHAN UPAH PEKERJA PADA MASA *COVID-19* DI KOTA  
SEMARANG  
( STUDI KASUS PADA PT.GT DAN PT )**



**Diajukan oleh :**

**Tobias Bayu Mulya Simorangkir**

**NPM** : 170512659  
**Program Studi** : Ilmu Hukum  
**Program Kekhususan** : Hukum Ekonomi dan Bisnis

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ATMAJAYA YOGYAKARTA**

**2021**

**PENULISAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP  
PEMENUHAN UPAH PEKERJA PADA MASA *COVID-19* DI KOTA  
SEMARANG  
( STUDI KASUS PADA PT.GT DAN PT )**



**Diajukan oleh :**

**Tobias Bayu Mulya Simorangkir**

**NPM : 170512659**

**Program Studi : Ilmu Hukum**

**Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ATMAJAYA YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN  
PENULISAN SKRIPSI**

**PENULISAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP  
PEMENUHAN UPAH PEKERJA PADA MASA *COVID-19* DI KOTA  
SEMARANG  
( STUDI KASUS PADA PT.GT DAN PT )**



**Diajukan oleh:  
Tobias Bayu Mulya Simorangkir**

**NPM : 170512659  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhusuan : Hukum Ekonomi dan bisnis**

**Telah Disetujui Untuk Ujian Pendararan**

**Dosen Pembimbing Tanggal : 11 Januari 2021**

**Nindry Sulistya Widiastiani, S.H, M.H.**

**Tanda Tangan :**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Nindry Sulistya Widiastiani".

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENULISAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP  
PEMENUHAN UPAH PEKERJA PADA MASA COVID-19 DI KOTA  
SEMARANG  
( STUDI KASUS PADA PT.GT DAN PT )**



**Skripsi ini telah diperintahkan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas  
Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
Dalam Sidang Akademik yang diselenggarakan pada :**

**Hari : Kamis  
Tanggal : 11 Februari 2021  
Tempat : Semarang**

**Susunan Tim Penguji :**

**Ketua : Dr. Y. Sari Murti Widiyastuti, S.H.,M.Hum  
Sekertaris : Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H  
Anggota : N. Budi Arianto Wijaya, S.H., M.Hum**

**Tanda Tangan**

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Hukum**



**Dr. Y. Sari Murti Widiyastuti, S.H.,M.Hum.**

## **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the implementation of manpower supervision of workers' wages in Semarang City during the COVID-19 pandemic. The research is used an empirical legal research methodology. From the research the author conclude that there are companies in Semarang City that do not carry out wages that have been regulated in the laws during the COVID-19 pandemic. Regarding the implementation of labor inspection on workers 'wages, the authors conclude that the implementation of manpower supervision on workers' wages in Semarang City is not optimal.*

**Keywords : Wages, COVID-19, Manpower Supervision, Workers.**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas penyertaanNya dan perlindunganNya, penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum berupa skripsi yang berjudul *Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Kota Semarang*.

Penulisan hukum ini dibuat sebagai syarat untuk lulus dan memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam membuat penulisan hukum ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan hukum. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah menyertai, membimbing, melindungi, serta memberkati penulis setiap harinya
2. Orang tua penulis, Juara Anggiat Maruba Simorangkir dan Mulyanti Utami serta Keluarga Besar yang telah membimbing dan memberikan dukungan penuh kepada penulis agar dapat menyelesaikan penulisan hukum dengan baik.
3. Nindry Sulistya Widiastiani, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk penulis dari awal sampai akhir penulisan hukum agar dapat menyelesaikan penulisan hukum dengan baik.
4. Dekanat, Dosen, Staf, Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

5. Yohana Elisia, Sahabat dan Teman- Teman yang telah membantu penulis dalam bentuk moril maupun semangat agar dapat menyelesaikan Skripsi.

Akhir kata, penulis mengucapkan permintaan maaf apabila ada yang kurang baik substansi maupun kata-kata yang ada dalam Skripsi yang dibuat oleh penulis. Semoga, Skripsi yang dibuat oleh penulis dapat bermanfaat bagi para pihak yang membutuhkan. Terima Kasih.

Semarang, 5 Januari 2021



Tobias Bayu Mulya Simorangkir

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Penulisan Skripsi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Pada Masa <i>COVID-19</i> Di Kota Semarang....	i
Halaman Persetujuan Penulisan Skripsi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Pada Masa <i>COVID-19</i> di Kota Semarang.....	ii
Halaman Pengesahan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Pada Masa <i>COVID-19</i> di Kota Semarang.....	iii
<i>Abstract</i> .....	iiiv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel .....	ix
Surat Pernyataan Keaslian.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
F. Batasan Konsep.....	11
G. Metode Penelitian.....	12
H. Sistematika Skripsi .....	23
<b>BAB II PEMBAHASAN</b> .....	25
<b>A. Tinjauan Umum Terhadap Pengupahan</b> .....	25
1. Pengupahan .....	25
2. Perlindungan Upah .....	31
3. Pengaturan Upah Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 .....	32
4. Pengupahan pada masa pandemi <i>COVID-19</i> .....	36
<b>B. Tinjauan Umum Terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan</b> .....	38
1. Pengertian Pengawasan Ketenagakerjaan.....	38

2. Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan.....	38
3. Kedudukan Pengawas Ketenagakerjaan .....	39
4. Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan.....	39
5. Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan .....	40
6. Pengawasan Ketenagakerjaan Di Bidang Upah.....	41
<b>C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan .....</b>	<b>42</b>
1. Hasil Penelitian Mengenai Pemenuhan Upah Pekerja Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kota Semarang.....	42
2. Hasil Penelitian Mengenai Peran Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah Pada Pemenuhan Upah Pekerja Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kota Semarang.....	54
3. Analisis Dan Pembahasan .....	57
a. Analisis Dan Pembahasan Tentang Pelaksanaan Upah Pekerja Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kota Semarang.....	57
b. Analisis Dan Pembahasan Peran Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Pada Masa Pandemi COVID-19 di Kota Semarang.....	89
<b>BAB III PENUTUP .....</b>	<b>1044</b>
A. Kesimpulan .....	1044
B. Saran.....	1055
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>1077</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel I : Daftar Responden PT. GT.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel II : Daftar Responden PT. ST.....</b>	<b>49</b>



## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis, bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain. Jika skripsi ini terbukti merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Semarang, 5 Januari 2021

Tobias Bayu Mulya Simorangkir



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk terbanyak di dunia dengan jumlah 237.641.326 penduduk.<sup>1</sup> Jumlah penduduk memiliki dampak pada potensi sumber daya manusia yang maju dan mapan dalam kehidupan bernegara. Banyak hal yang dilakukan dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam kehidupan bernegara salah satunya dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pekerja wajib mendapatkan imbalan yang adil. Hal ini telah diatur dalam Pasal 28D ayat 2 Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Imbalan dalam melaksanakan suatu pekerjaan memiliki berbagai macam bentuk salah satunya adalah upah. Upah merupakan salah satu komponen yang penting dalam bidang ketenagakerjaan karena memiliki dampak bagi kesejahteraan pekerja dalam melangsungkan kehidupan di tengah masyarakat. Setiap kebijakan yang berkaitan dengan upah menjadi sorotan bagi pekerja maupun pengusaha. Bagi pengusaha, tujuan dari seorang pengusaha mendirikan perusahaan adalah untuk memperoleh laba dengan cara menyediakan produk dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Kemampuan perusahaan dalam memperoleh laba tidak dapat dilepaskan oleh kemampuan perusahaan mengelola sumber daya manusia.<sup>2</sup> Salah

---

<sup>1</sup> Badan Pusat Statistik, Jumlah Penduduk Indonesia menurut Provinsi Hasil Sensus 1971, 1980, 1990, 1995, 2000 dan 2010 , <https://www.bps.go.id/statictable/2009/02/20/1267/jumlah-penduduk-hasil-sensus-penduduk-sp-dan-survei-penduduk-antar-sensus-supas-menurut-provinsi-1971---2015.html>, diakses 12 September 2020.

<sup>2</sup> Abdul Khakim, 2016, *Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.*, PT.Citra Aditya Bakti, hlm. 8.

satu pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan memenuhi upah yang layak bagi pekerja agar memperoleh kesejahteraan. Pemenuhan upah yang layak bagi pekerja menggunakan biaya perusahaan yang mempengaruhi pengeluaran perusahaan. Kebijakan perusahaan dalam menetapkan standar upah didasarkan pada produktivitas pekerja agar perusahaan dapat memperoleh laba serta membiayai pekerja. Bagi pekerja, upah adalah bentuk motivasi seorang pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan karir.<sup>3</sup> Pada dasarnya upah yang diterima oleh pekerja 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>4</sup>

Setiap tahun tuntutan pekerja terhadap pemenuhan upah selalu menjadi perhatian karena besar upah yang diberikan oleh perusahaan dianggap tidak proporsional dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. Ada beberapa persoalan yang membuat perusahaan memberikan upah yang tidak proporsional dan tidak seragam. Persoalan yang dihadapi adalah kondisi dan sifat perusahaan di setiap sektor

---

<sup>3</sup> Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 122

<sup>4</sup> Abdul Khakim, 2016, *Op.Cit.*, hlm. 6

wilayah / daerah tidak sama dan belum bisa disamakan serta kebijakan upah yang didasarkan pada pertimbangan demi kelangsungan perusahaan.<sup>5</sup>

Permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia terdampak oleh pandemi *COVID-19* yang telah tersebar di 34 Provinsi. Berbagai sektor penting terdampak oleh pandemi *COVID-19* sehingga mempengaruhi berbagai sektor yang salah satunya adalah sektor ketenagakerjaan.<sup>6</sup> Pada sektor ketenagakerjaan khususnya pada pengupahan, pandemi *COVID-19* di Indonesia memberikan dampak pada perusahaan sehingga sulit membayar upah pada pekerja yang menimbulkan permasalahan pengupahan di berbagai daerah. Pekerja yang mengalami permasalahan upah akibat pandemi *COVID-19* diperkirakan mencapai 17,5 juta<sup>7</sup>. Pada dasarnya perlindungan terhadap pemenuhan hak pekerja harus terpenuhi dalam kondisi apapun karena pekerja wajib mendapatkan kehidupan yang layak. Dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020, perlindungan upah bagi pekerja harus dilalukan oleh perusahaan sesuai peraturan perundang-undangan dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha. Artinya pelaksanaan sistem pengupahan oleh perusahaan terhadap pekerja tetap harus dilaksanakan menurut peraturan perundang-undangan mengenai sistem pengupahan dengan mempertimbangkan tingkat pendapatan. Pada masa pandemi *COVID-19*, pelaksanaan sistem pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan

---

<sup>5</sup> Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 144

<sup>6</sup> Silpa Hanotaubun, 2020, “ Dampak *COVID-19* Terhadap Perekonomian Indonesia “ , *EduPsyCouns Journal*, Volume 2 Nomor 1 ( 2020 ) ISSN.Online : 2716-4446, Universitas Kristen Satya Wacana, hlm. 147.

<sup>7</sup> Ngadi, Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia, <http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030>, diakses pada tanggal 13 September 2020

memerlukan pengawasan yang ketat agar tidak terjadi pelanggaran yang berdampak pada kebutuhan hidup layak pekerja.

Pelaksanaan kebijakan pengupahan oleh perusahaan adalah salah satu kebijakan bidang ketenagakerjaan sehingga Pengawas Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk mengawasi pelaksanaan kebijakan pengupahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Dalam pasal 9 sampai 47 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 Tahun 2016 yang mengatur mengenai pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan diberikan kewenangan yang besar untuk menindak perusahaan yang tidak melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan termasuk kebijakan pengupahan. Di tingkat kota, pelaksana pengawasan ketenagakerjaan menjadi kewenangan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Tingkat Provinsi. Pengawasan Ketenagakerjaan memiliki peran dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di tingkat kota terkhusus dalam penegakan pelaksanaan kebijakan upah pekerja di Kota Semarang.

Kota Semarang adalah ibukota Provinsi Jawa Tengah yang menjadi salah satu pusat perdagangan maupun industri di Provinsi Jawa Tengah bahkan Indonesia. Kota Semarang menjadi ketertarikan tersendiri untuk membuka suatu perusahaan di daerah ibukota Provinsi dengan jumlah penduduk terbanyak. Alasan utama ketertarikan pengusaha untuk mendirikan suatu perusahaan di Kota Semarang adalah rata-rata upah yang rendah dibandingkan dengan ibukota Provinsi dengan jumlah penduduk terbanyak yang lain. Upah Minimum Kota Semarang

pada tahun 2020 sebesar Rp. 2.715.000,00.<sup>8</sup> Dalam masa pandemi *COVID-19*, aktivitas perusahaan di Kota Semarang baik produksi maupun distribusi terganggu yang mengakibatkan kerugian yang cukup besar sehingga beberapa perusahaan tidak sanggup membayar upah kepada pekerja.<sup>9</sup> Dengan adanya permasalahan pelaksanaan kebijakan pemenuhan upah pada masa pandemi *COVID-19* di Kota Semarang, maka penulis hendak melakukan penulisan hukum berjudul ***Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Kota Semarang ( Studi Kasus Pada PT.GT dan PT.ST )***.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan upah pekerja pada masa pandemi *COVID-19* di Kota Semarang ?
2. Bagaiman peran Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah dalam menegakan kebijakan pemenuhan upah pekerja di Semarang pada masa pandemi *COVID-19* ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pelaksanaan upah pekerja pada masa pandemi *COVID-19* di Kota Semarang.

---

<sup>8</sup> Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Upah Minimum Kabupaten/Kota Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah, 2018- 2020 <https://jateng.bps.go.id/statictable/2020/07/15/1828/upah-minimum-kabupaten-kota-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah-2018--2020-rupiah-.html>, diakses pada tanggal 14 September 2020

<sup>9</sup> Catur Waskito Edi, 2020, “ Ratusan Perusahaan Tidak Mampu Bayar Upah, Ribuan Pekerja Terancam Kehilangan Pekerjaan “, *Tribun Jateng*, 8 April 2020, Semarang, diakses pada tanggal 27 September 2020

2. Untuk mengetahui peran Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah dalam menegakan kebijakan pemenuhan upah pekerja di Kota Semarang pada masa pandemi *COVID* – 19.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis : bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan perkembangan bidang hukum tertentu pada khususnya terhadap hukum ketenagakerjaan.
2. Manfaat praktis :
  - a. Bagi Kementerian Ketenagakerjaan  
Memberikan masukan kepada Kementerian Ketenagakerjaan untuk menambah regulasi Pengawasan Ketenagakerjaan terkhusus pada bidang pengupahan dalam masa pandemi *COVID*-19.
  - b. Bagi Pekerja  
Memberikan informasi kepada pekerja di Kota Semarang dan di Indonesia yang terkait dengan pelaksanaan upah pekerja serta peran Pengawasan Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan kebijakan pengupahan pada masa pandemi *COVID*-19.
  - c. Bagi Perusahaan  
Memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pelaksanaan kebijakan pemenuhan upah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan pada masa *COVID*-19.

## E. Keaslian Penelitian

1. a. **Identitas Penulis** : Mohamad Surya Trias Wijaya

b. **Judul Penulisan Skripsi** : *Sifat Eksekutorial Pada Nota Pemeriksaan Khusus Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan*

c. **Rumusan Masalah** :

Bagaimana sifat eksekutorial pada Nota Pemeriksaan Khusus Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan ?<sup>10</sup>

d. **Hasil Penelitian** :

Bahwa Nota Pemeriksaan Khusus yang diterbitkan Pengawas Ketenagakerjaan tidak mempunyai Sifat Eksekutorial karena di dalam ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan diartikan menjadi pelaksanaan yang prosedural.<sup>11</sup>

e. **Perbedaan Dengan Skripsi Yang Disusun**

Fokus penelitian yang dilakukan oleh penulis Skripsi berjudul *Sifat Eksekutorial Pada Nota Pemeriksaan Khusus Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan* adalah analisis terhadap Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan. Sedangkan fokus penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan

---

<sup>10</sup> Surya Muhamad, 2017, *Sifat Eksekutorial Pada Nota Pemeriksaan Khusus Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan*, Skripsi, Universitas Brawijaya, hlm 7.

<sup>11</sup> Ibid., hlm.114

terhadap pelaksanaan kebijakan pemenuhan upah oleh perusahaan terhadap pekerja di Kota Semarang pada masa Pandemi *COVID-19*.

**2. a. Identitas :** Muhamad Rezah

**b. Judul Penelitian :** *Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Kota Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.*

**c. Rumusan Masalah**

- 1) Bagaimana Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Kota Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Presiden No 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan ?
- 2) Apakah faktor-faktor penghambat didalam melaksanakan tugas sebagai Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Kota Pekanbaru ?<sup>12</sup>

**d. Hasil Penelitian**

Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota di Kota Pekanbaru berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan telah berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan

---

<sup>12</sup> Rezah Muhamad, 2017, *Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Kota Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, hlm.12

perannya walaupun pada pelaksanaannya masih ditemukan pelanggaran oleh para pelaku ekonomi.<sup>13</sup>

#### **e. Perbedaan Dengan Skripsi Yang Disusun**

Fokus penelitian yang dilakukan oleh penulis Skripsi berjudul *Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Kota Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan* adalah analisis tugas Pengawas Ketenagakerjaan dalam pengawasan pelaksanaan Upah Minimum Kota Pekanbaru serta hambatan dalam melaksanakan tugas pengawasan. Sedangkan fokus penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan kebijakan upah pekerja di Kota Semarang pada masa Pandemi COVID-19.

**3. a. Identitas :** Rizky Widyarti Utami

**b. Judul Penelitian :** *Perlindungan Upah Terhadap Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Pada Rumah Sakit Kota Tebing Tinggi Sumatera Utara*

---

<sup>13</sup> Ibid., hlm. 67

**c. Rumusan Masalah :**

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

---

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

terjadinya pemisahan terdapat keterlambatan dalam pembayarannya hingga 1 (satu) bulan yang dilakukan oleh Perusahaan.<sup>15</sup>

#### **e. Perbedaan Dengan Skripsi Yang Disusun**

Fokus penelitian yang dilakukan oleh penulis Skripsi berjudul *Perlindungan Upah Terhadap Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Pada Rumah Sakit Kota Tebing Tinggi Sumatera Utara* adalah analisis terhadap pemenuhan yang dilakukan suatu badan usaha setelah adanya pemisahan. Sedangkan fokus penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan pemenuhan upah pekerja di Kota Semarang pada masa Pandemi COVID-19.

### **F. Batasan Konsep**

#### **1. Upah**

Menurut pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 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.

---

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

## 2. *Corona Virus Disease 2019 ( COVID-19 )*

*COVID-19* adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis *coronavirus* yang baru ditemukan. Virus baru dan penyakit yang disebabkan ini tidak dikenal sebelum mulainya wabah di Wuhan, Tiongkok, bulan Desember 2019. *COVID-19* ini sekarang menjadi sebuah pandemi yang terjadi di banyak negara di seluruh dunia.<sup>16</sup>

## 3. Pengawasan Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

## G. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan penulis terhadap penulisan hukum berjudul *Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Pemenuhan Upah Pekerja Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Kota Semarang ( Studi Kasus Pada PT.GT dan PT.ST )* adalah penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian yang dilakukan dengan berfokus pada fakta sosial.<sup>17</sup> Penelitian yang dilakukan oleh penulis berfokus pada fakta sosial yang terkait dengan pengupahan pekerja pada masa pandemi *COVID-19* di Kota Semarang. Penelitian dilakukan secara langsung kepada responden untuk memperoleh data primer yang

---

<sup>16</sup> World Health Organization, Pertanyaan dan Jawaban Terkait *Coronavirus*, <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa-for-public>, diakses 29 September 2020

<sup>17</sup> Tim Penulis Buku Pedoman Penulisan Hukum Fakultas Hukum Univeristas Atma Jaya Yogyakarta, 2019, Buku Pedoman Penulisan Hukum, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. 7

didukung data sekunder terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.<sup>18</sup>

## **1. Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat melalui penelitian.<sup>19</sup> Data primer dari penelitian yang dilakukan oleh penulis diperoleh langsung dari responden yaitu pekerja dan perwakilan perusahaan PT ST serta pekerja dan perwakilan PT. GT. Adapun narasumber yaitu Kepala Seksi Norma Kerja Pengawas Ketenagakerjaan Jawa Tengah dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Satuan Kerja Wilayah Semarang.

### **b. Data Sekunder**

Data Sekunder terdiri atas :

#### **1) Bahan hukum primer**

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat.<sup>20</sup> Bahan hukum primer berupa Norma atau kaedah dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasikan, yurisprudensi, traktat, dan bahan hukum dari zaman penjajahan yang hingga kini masih berlaku.<sup>21</sup> Dalam

---

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum.*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, hlm. 51.

<sup>20</sup> Ibid., hlm. 52

<sup>21</sup> Ibid.

penelitian yang dilakukan, penulis memperoleh bahan hukum primer dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan terkhusus pengupahan dan pengawasan ketenagakerjaan yaitu :

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang ini diundangkan pada tanggal 2 November 2020. Sejak diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, belum ada Peraturan Pemerintah yang mengatur pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- d) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- e) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji / Upah Bagi Pekerja / Buruh Dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*.

- f) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M3HK.04III2020 tentang Pelindungan Pekerja / Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan *COVID-19*

## 2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti :

- a) Rancangan undang-undang
- b) Hasil-hasil penelitian
- c) Hasil karya dari kalangan hukum, dst<sup>22</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan, penulis memperoleh bahan hukum sekunder dari hasil penelitian serta hasil karya dari kalangan hukum yang terkait dengan pengupahan serta pengawasan ketenagakerjaan.

## 3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.<sup>23</sup> Contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan seterusnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, bahan

---

<sup>22</sup> Ibid

<sup>23</sup> Ibid.

hukum tersier yang digunakan adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia serta kamus hukum *Black's Law*.

## 2. Cara Pengumpulan Data

- a. Untuk memperoleh data primer, penulis melakukan wawancara kepada responden yaitu pekerja dan perwakilan perusahaan yang berkedudukan di Kota Semarang yang mendapatkan aduan dari perwakilan pekerja terkait pelaksanaan upah selama masa pandemi *COVID-19*. Adapun narasumber dalam pelaksanaan penelitian yaitu Kepala Seksi Norma Kerja Pengawas Ketenagakerjaan dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Satuan Wilayah Semarang.
- b. Untuk memperoleh data sekunder, penulis melakukan studi kepustakaan yaitu mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang terkait dengan pengupahan serta pengawasan ketenagakerjaan.

## 3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat / wilayah terjadinya permasalahan hukum yang diteliti.<sup>24</sup> Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah wilayah Kota Semarang.

---

<sup>24</sup> Tim Penulis Buku Pedoman Penulisan Hukum Fakultas Hukum Univeristas Atma Jaya Yogyakarta.,Op.Cit, hlm. 8

#### 4. Populasi

Populasi keseluruhan objek dengan ciri yang sama (homogenitas). Populasi dapat berupa himpunan orang, benda atau tempat dengan sifat dan ciri yang sama. Dari hasil wawancara dengan Kepala Seksi Norma Kerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah, ada perusahaan di Kota Semarang yang mendapat aduan dari pekerja terkait pelaksanaan upah pada masa pandemi *COVID-19*. Data yang diperoleh penulis dari Kepala Seksi Norma Kerja Pengawas Ketenagakerjaan menunjukkan ada 4 perusahaan yang mendapatkan aduan dari perwakilan pekerja terkait pelaksanaan upah selama *COVID-19* yaitu PT. GT, PT. ST, PT. BJ, dan PT. SPT. Populasi yang diteliti oleh penulis dalam penelitian ini adalah perusahaan yang berkedudukan di Kota Semarang yang mendapatkan aduan dari perwakilan pekerja karena pelaksanaan upah selama masa pandemi *COVID-19*. Dalam melaksanakan penelitian, penulis hanya diizinkan untuk melakukan penelitian dengan PT.GT dan PT.ST. . Kedua perusahaan merupakan perusahaan yang mendapatkan aduan dari pekerja terkait kebijakan upah yang berkedudukan di Kota Semarang. PT. GT memiliki 104 orang pekerja sedangkan PT. ST memiliki 100 orang pekerja.

## 5. Responden

Responden adalah penjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian.<sup>25</sup> Data yang diperoleh penulis dari Kepala Seksi Norma Kerja Pengawas Ketenagakerjaan menunjukkan ada 4 perusahaan yang mendapatkan aduan dari perwakilan pekerja terkait pelaksanaan upah selama *COVID-19* yaitu PT. GT, PT. ST, PT. BJ, dan PT. SPT. Dalam melaksanakan penelitian, penulis hanya diizinkan untuk melakukan penelitian dengan PT. GT dan PT. ST. Pihak yang menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pekerja PT. GT dan PT. ST yang diambil dengan metode *random sampling*. Pengambilan responden dilakukan dengan metode *random sampling* yang artinya bahwa setiap manusia atau unit dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai unsur dalam sampel.<sup>26</sup> Dalam melaksanakan penelitian, penulis mengambil sample sebesar 10% dari jumlah pekerja PT. GT serta 10% dari jumlah pekerja PT. ST. Dalam praktiknya, penulis tidak dapat meneliti 10% pekerja PT. ST karena perusahaan hanya memperbolehkan 7 orang pekerja sebagai sample. Dalam melakukan penelitian di PT. GT dan PT. ST penulis juga mengambil keterangan dari masing-masing perwakilan usaha.

---

<sup>25</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kitab Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Responden>, diakses 28 September 2020

<sup>26</sup> Soerjono Soekanto, Op.Cit., hlm.28

## 6. Narasumber

Narasumber adalah orang yang memberi atau mengetahui secara jelas suatu informasi.<sup>27</sup> Narasumber dalam penelitian yang dilaksanakan oleh penulis adalah :

- a. Kepala Seksi Norma Kerja Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah : Nashruddin Anwar, S.T.
- b. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Satuan Kerja Wilayah Semarang : Tri Atmaningdyah, S.H.

## 7. Analisis Data

- a. Data Primer

Analisis data primer dapat berupa data kualitatif maupun data kuantitatif. Data kualitatif adalah suatu tata cara penelitian yang menghasilkan suatu data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden.<sup>28</sup> Sedangkan data kuantitatif adalah suatu tata cara penelitian yang melakukan penyorotan terhadap masalah serta usaha pemecahannya yang dilakukan dengan upaya-upaya yang didasarkan pada pengukuran yang memecahkan obyek penelitian ke dalam unsur-unsur tertentu untuk kemudian ditarik suatu generalisasi.<sup>29</sup> Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, analisis data primer dilakukan dengan data kualitatif yang berupa keterangan yang tidak dapat dikuantitatifkan dari

---

<sup>27</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kitab Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Narasumber> , diakses 28 September 2020

<sup>28</sup> Soerjono Soekanto, Op.Cit., hlm. 32

<sup>29</sup> Ibid.

responden yaitu pekerja dan perusahaan di Kota Semarang yang terdampak oleh pandemi *COVID-19* yang dipaparkan secara deskriptif dengan menggunakan kalimat yang menjelaskan tentang data tersebut.

b. Data Sekunder

Analisis data sekunder dilakukan dengan mendeskripsikan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder menggunakan kalimat yang menjelaskan tentang data tersebut.<sup>30</sup> Dalam penelitian yang dilakukan penulis, analisis data sekunder dilakukan dengan mendeskripsikan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan. Sedangkan analisis data sekunder berupa bahan hukum sekunder dilakukan dengan menganalisis hasil penelitian serta hasil karya dari kalangan hukum yang terkait dengan pengupahan serta pengawasan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pengupahan serta pengawasan ketenagakerjaan menggunakan kalimat yang menjelaskan tentang data tersebut.

c. Metode Interpretasi

Data primer maupun data sekunder kemudian dianalisis, yaitu dengan memberikan interpretasi atau memberikan makna.<sup>31</sup> Interpretasi adalah salah satu metode penemuan hukum yang

---

<sup>30</sup> Tim Penulis Buku Pedoman Penulisan Hukum Fakultas Hukum Univeristas Atma Jaya Yogyakarta, Loc.Cit.

<sup>31</sup> Ibid.

memberi penjelasan yang gamblang mengenai teks undang-undang agar ruang lingkup kaidah dapat ditetapkan sehubungan dengan peristiwa tertentu.<sup>32</sup> Jenis-jenis metode interpretasi antara lain :

- 1) Interpretasi Menurut Bahasa
- 2) Interpretasi Teleogis atau Sosiologis
- 3) Interpretasi Sistematis
- 4) Interpretasi Historis
- 5) Interpretasi Komparatif
- 6) Interpretasi Futuristis
- 7) Interpretasi Restriktif dan Ekstensif
- 8) Metode Argumentasi<sup>33</sup>

Dalam melakukan interpretasi, penulis melakukan metode interpretasi teleogis atau sosiologis. Interpretasi teleogis atau sosiologis adalah makna perundang-undangan yang ditetapkan berdasarkan tujuan masyarakat.<sup>34</sup> Metode interpretasi teleogis atau sosiologis dilakukan dengan mengamati undang-undang yang masih berlaku tetapi sudah tidak sesuai untuk diterapkan pada suatu peristiwa, hubungan, kebutuhan dan kepentingan masa kini.<sup>35</sup> Dengan kata lain, peraturan yang lama

---

<sup>32</sup> Sudikno Mertokusumo, 2016, *Mengenal Hukum*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hlm. 218

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 219

<sup>34</sup> *Ibid.*, hlm. 221

<sup>35</sup> *Ibid.*

harus disesuaikan dengan situasi sosial yang baru atau aktual.<sup>36</sup> Penulis melakukan interpretasi terhadap peraturan perundang-undangan terkait dengan pengupahan serta pengawasan ketenagakerjaan yang dihadapkan dengan persoalan pandemi *COVID-19* yang berdampak pada situasi sosial baru.

#### d. Metode Pendekatan

Pendekatan bertujuan agar peneliti mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya.<sup>37</sup> Jenis – jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum antara lain :

- 1) Pendekatan Undang-Undang
- 2) Pendekatan Kasus
- 3) Pendekatan Historis
- 4) Pendekatan Komparatif
- 5) Pendekatan Konseptual

Dalam melakukan pendekatan, peneliti melakukan metode pendekatan undang-undang. Pendekatan undang-undang adalah metode pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>38</sup> Pendekatan undang-undang dilakukan dengan mempelajari *ratio legis* dan dasar ontologis suatu undang-

---

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum*, Prenadamedia Group, Jakarta, hlm. 133

<sup>38</sup> Ibid.

undang.<sup>39</sup> Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, peneliti melakukan pendekatan terhadap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan terkhusus pengupahan dan pengawasan ketenagakerjaan serta peraturan ketenagakerjaan yang dibuat dalam rangka perlindungan upah pekerja pada masa *COVID-19* serta menelaah dasar ontologis yang dihubungkan dengan metode interpretasi.

#### **H. Sistematika Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi adalah rencana isi penulisan skripsi.<sup>40</sup> Pada penulisan hukum yang dilakukan penulis, sistematikan penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, dan metode penelitian.

##### **BAB II : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil penelitian mengenai pelaksanaan upah pekerja pada masa pandemi *COVID-19* di Kota Semarang, hasil penelitian mengenai peran pengawas ketenagakerjaan terhadap perlindungan upah pekerja pada masa pandemi *COVID-19* di Kota Semarang, dan

---

<sup>39</sup> Ibid., hlm. 134

<sup>40</sup> Tim Penulis Buku Pedoman Penulisan Hukum Fakultas Hukum Univeristas Atma Jaya Yogyakarta, Op.Cit., hlm. 10.

pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis berdasarkan analisis data.

### **BAB III : PENUTUP**

Bab ini berisi :

A. Simpulan

B. Saran



## BAB III

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Pelaksanaan pemenuhan upah pekerja pada masa pandemi *COVID-19* di Kota Semarang oleh perusahaan sebagai pemberi kerja secara umum telah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tetapi ada 4 perusahaan yang mendapatkan aduan dari pekerja terkait pelaksanaan upah selama masa pandemi *COVID-19*. Dalam pelaksanaan penelitian, penulis hanya dapat melakukan penelitian terhadap 2 perusahaan di Kota Semarang yang mendapatkan aduan dari pekerja terkait pelaksanaan upah selama masa pandemi *COVID-19* yaitu PT. GT dan PT. ST. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. GT telah melaksanakan upah sesuai dengan pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 sedangkan PT. ST tidak melaksanakan upah sesuai dengan pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020.
2. Peran Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah terhadap pelaksanaan pemenuhan upah

pekerja pada masa pandemi *COVID-19* di Kota Semarang tidak berjalan secara optimal karena adanya keterbatasan personel dan anggaran dalam melaksanakan pengawasan serta perubahan fokus kerja pada masa pandemi *COVID-19*.

### 3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat disampaikan :

#### 1) Perusahaan

Perusahaan khususnya perusahaan yang berkedudukan di Kota Semarang untuk wajib melaksanakan hak pekerja termasuk upah selama masa pandemi *COVID-19* khususnya pada pekerja yang tertular *COVID-19*. Hal ini bertujuan agar pekerja dapat mendapatkan kesejahteraan di masa pandemi *COVID-19*. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketenagakerjaan maupun pengupahan tidak ada yang mengatur bahwa upah tidak harus dibayar pada suatu kondisi tertentu sehingga perusahaan tetap harus membayar upah kepada pekerja pada kondisi apapun seperti kondisi pada masa *COVID-19*. Perusahaan dapat memberikan sosialisasi tersendiri terkait peraturan upah kepada pekerja agar pekerja mengerti kebijakan serta komponen upah.

#### 2) Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah

Fokus Kerja Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah pada masa *COVID-19* tidak

hanya pada protokol kesehatan tetapi juga pada pelaksanaan norma kerja di perusahaan yang khususnya berkedudukan di Kota Semarang. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan khususnya pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah agar memperhatikan tata cara pelaksanaan pengawasan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 agar dapat memastikan bahwa perusahaan telah melaksanakan norma kerja termasuk pelaksanaan upah di lingkungan kerja.

### **3) Pekerja**

Para pekerja khususnya pekerja di Kota Semarang untuk paham tentang peraturan pengupahan. Hal ini bertujuan agar pekerja dapat memahami kebijakan serta komponen upah. Pada masa pandemi *COVID-19*, pekerja harus mematuhi protokol kesehatan baik di dalam lingkungan kerja atau di luar lingkungan kerja. Protokol kesehatan adalah hal penting pada masa pandemi *COVID-19* agar tidak tertular sehingga pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

\_\_\_\_\_, 2016, *Pengupahan dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Asri Wijayanti, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2018, *Struktur Dan Skala Upah*, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, Yogyakarta.

Peter Mahmud Marzuki, 2014, *Penelitian Hukum ( Edisi Revisi )*, Prenadamedia Group, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.

Sudikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum ( Edisi Revisi )*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.

Tim Penulis Buku Pedoman Penulisan Hukum Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2019, *Buku Pedoman Penulisan Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.

H.Zaeni Asyhadi dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan ( Dalam Teori dan Praktik di Indonesia )*. Prenadamedia Group, Jakarta.

### Jurnal

Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, 2020, “Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum”, *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 3 Nomor 2 Juni 2020, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.

Silpa Hanotaubun, 2020, “ Dampak COVID-19 Terhadap Perekonomian Indonesia“ , EduPsyCouns Journal, Vol. 2 Nomor April 2020 , Universitas Kristen Satya Wacana, hlm. 147.

Susilo Andi Darma, 2017, “ Kedudukan Hubungan Kerja Berdasarkan Sudut Pandng Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat “, Mimbar Hukum, Vol. 29 Nomor 2 Juni 2017 , Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

Yenny Krisnny Tannasa, 2016, “ Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam menangani masalah Ketenagakerjaan Menuju Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “, Lex Administratum, Vol. 4 Nomor 1 Januari 2016, Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Manado.

### **Hasil Penelitian**

Muhamad Rezah, 2017, *Peranan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Kota Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan*, Skripsi, Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Rizky Widyarti Utami, 2017, *Perlindungan Upah Terhadap Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Pada Rumah Sakit Sri Pamela Kota Tebing Tinggi*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang

Surya Muhamad, 2017, *Sifat Eksekutorial Pada Nota Pemeriksaan Khusus Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

### **Peraturan Hukum**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245. Sekretariat Negara. Jakarta

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237. Sekretariat Negara. Jakarta.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Berita Negara Tahun 2016 Nomor 1753. Sekretariat Negara. Jakarta

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji / Upah Bagi Pekerja / Buruh Dalam Penanganan Dampak Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Berita Negara Tahun 2020 Nomor 921. Sekretariat Negara. Jakarta.

### **Media Internet**

Badan Pusat Statistik, Jumlah Penduduk Indonesia menurut Provinsi Hasil Sensus 1971, 1980, 1990, 1995, 2000 dan 2010, <https://www.bps.go.id/statictable/2009/02/20/1267/jumlah-penduduk-hasil-sensus-penduduk-sp-dan-survei-penduduk-antar-sensus-supas-menurut-provinsi-1971--2015.html>, diakses 12 September 2020.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, Upah Minimum Kabupaten/Kota Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah, 2018-2020 <https://jateng.bps.go.id/statictable/2020/07/15/1828/upah-minimum-kabupaten-kota-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah-2018--2020-rupiah-.html>, diakses pada tanggal 14 September 2020.

Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>, diakses 28 September 2020.

Ngadi, Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia, <http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030>, diakses pada tanggal 13 September 2020.

World Health Organization, Pertanyaan dan Jawaban Terkait *Coronavirus*, <https://www.who.int/indonesia/news/novel-coronavirus/qa-for-public>, diakses 29 September 2020.