

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi
Nomor: 2193/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/IV/2022

**ANALISIS DASAR PENETAPAN UPAH SERTA PEMOTONGAN UPAH
BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021
TENTANG PENGUPAHAN BAGI PEKERJA/BURUH DENGAN
SISTEM *REMOTE WORKING* DI INDONESIA**

OLEH

Rina Andriani Fadhilah

NPM : 6052001379

PEMBIMBING

Prof. Dr. Dr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.



Penulisan Hukum

Disusun Sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Menyelesaikan Program Studi Hukum Program Sarjana

2023

Penulisan Hukum dengan judul
Analisis Dasar Penetapan Upah Serta Pemotongan Upah Berdasarkan Peraturan
Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh
Dengan Sistem *Remote Working* Di Indonesia

yang ditulis oleh:

Nama: Rina Andriani Fadhilah

NPM: 6052001379

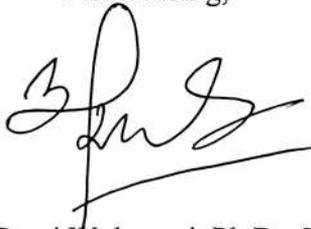
Pada tanggal: 16/01//2024

Telah disidangkan pada

Ujian Penulisan Hukum Program Studi Hukum Program Sarjana

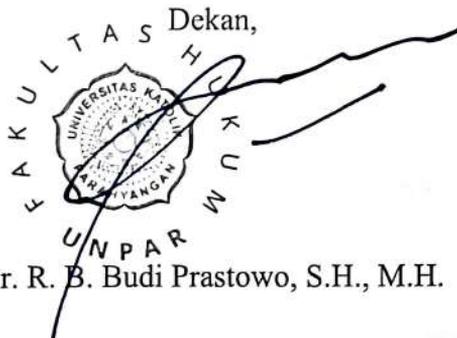
Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing,



Prof. Dr. Dr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.

Fakultas Hukum
UNPAR
Dekan,



Dr. R. B. Budi Prastowo, S.H., M.H.



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Rina Andriani Fadhillah

NPM : 6052001379

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

“ANALISIS DASAR PENETAPAN UPAH SERTA PEMOTONGAN UPAH BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN BAGI PEKERJA/BURUH DENGAN SISTEM *REMOTE WORKING* DI INDONESIA”

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a. Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- b. Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 28 Januari 2024

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum



Rina Andriani Fadhillah
6052001379

ABSTRAK

Sistem kerja dalam suatu perusahaan di Indonesia mengalami perkembangan akibat Pandemi Covid-19 yang semula dilaksanakan secara konvensional menjadi *remote working* didukung perkembangan teknologi dan komunikasi. Penerapan sistem *remote working* menimbulkan konsekuensi terhadap dasar penetapan upah dan alasan pemotongan upah bagi Pekerja/Buruh. Terlebih di Indonesia ini belum ada hukum yang mengatur dengan jelas terkait pengupahan dalam sistem *remote working*. Di sisi lain, Pekerja/Buruh berhak untuk mendapatkan upah yang layak sebagaimana amanat konstitusi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian yuridis normatif. Dengan metode tersebut, Penulis menganalisis dan mengkaji data yang diperoleh dengan menggunakan penemuan hukum untuk mengatasi kekosongan hukum tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dasar penetapan upah dalam hal sistem *remote working* tidak diberlakukan sama secara keseluruhan dengan pengaturan bagi Pekerja/Buruh konvensional yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Hal ini karena Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working* lebih sulit diawasi oleh Pemberi Kerja, maka penetapan upah hanya dapat didasarkan pada satuan hasil. Pemberi Kerja wajib memperhatikan dasar penetapan upah disesuaikan dengan perjanjian kerja berkaitan target atau capaian pekerjaan oleh Pekerja/Buruh itu sendiri dengan bantuan *Key Performance Indicator* (KPI). Sedangkan, penerapan pengaturan tentang pemotongan upah bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara *remote working* diberlakukan sama dengan pengaturan bagi Pekerja/Buruh konvensional yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Pemberi Kerja wajib berpedoman pada ketentuan yang berlaku dengan menyesuaikan jenis pembayaran untuk pemotongan upah. Bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working* juga tetap diberlakukan asas *no work no pay* karena pada dasarnya mereka tetap melakukan suatu pekerjaan, walaupun dikerjakan di tempat kerja bukan pada umumnya. Dapat disimpulkan bahwa konsep pengupahan untuk menetapkan dasar upah bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara *remote working* tidak dapat diberlakukan dengan satuan waktu, melainkan satuan hasil. Konsep pengupahan untuk pemotongan upah bagi Pekerja/Buruh yang bekerja secara *remote working* berlaku Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Kata kunci: Dasar Penetapan Upah, Upah Satuan Hasil, Upah Satuan Waktu, Pemotongan Upah, Remote Working.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. atas rahmat, berkah, dan karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum yang berjudul “**Analisis Dasar Penetapan Upah Serta Pemotongan Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Dengan Sistem Remote Working Di Indonesia**” untuk memenuhi syarat kelulusan sebagai Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam proses penulisan hukum ini, berbagai hambatan dan rintangan telah dialami oleh Penulis. Namun, dengan adanya doa, dorongan, semangat, bantuan, serta bimbingan banyak pihak, akhirnya Penulis mampu untuk menyelesaikan penulisan hukum ini. Oleh karenanya, Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang selalu menyertai Penulis hingga penulisan hukum ini selesai.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada **Ibu Prof. Dr. Dr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D., S.H., M.H., S.E., M.M.** yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran serta dengan penuh kesabaran membimbing Penulis sejak Seminar Penulisan Hukum hingga menyelesaikan Penulisan Hukum. Selain itu, Beliau menjadi teladan serta mendidik dalam lingkup akademik maupun non-akademik agar Penulis menjadi pribadi yang senantiasa lebih baik lagi. Tanpa

Beliau, penulisan hukum ini tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Selanjutnya, ucapan terima kasih disampaikan juga kepada:

1. Bapak Prof. Tri Basuki Joewono, Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan;
2. Bapak Dr. R. B. Budi Prastowo, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
3. Bapak Adrianus Adityo Vito Ramon, S.H., LL.M.(Adv). selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
4. Ibu Dr. Niken Savitri, S.H., M.CL. selaku Ketua Jurusan Hukum;
5. Ibu Rismawati, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Hukum Program Sarjana;
6. Seluruh Guru Besar dan Dosen-Dosen Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan;
7. Seluruh Bapak/Ibu Tata Usaha dan Pekarya Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Ucapan terima kasih juga Penulis sampaikan kepada kedua orang tua Penulis atas kasih sayang, dukungan moral, doa, kesabaran, dan kepercayaan yang diberikan selama Penulis menempuh Program Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Penulis ucapkan terima kasih kepada kedua kakak Penulis yang selalu memberikan doa serta dukungan selama Penulis menempuh Program Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan hingga dapat menyelesaikan penulisan hukum ini. Selanjutnya Penulis

mengucapkan terima kasih kepada Cut Siti Khalisah selaku sahabat Penulis sejak SMP yang tanpa henti memberikan doa, dukungan dan motivasi, serta selalu mendengarkan keluh kesah yang dialami Penulis. Kemudian terima kasih kepada Moh. Kholid Abrori selaku teman terdekat yang tanpa henti memberikan doa, dukungan dan motivasi, serta meluangkan waktu dan tenaga untuk menemani Penulis dalam menyelesaikan penulisan hukum ini. Terima kasih pula kepada teman-teman satu kelompok bimbingan, yaitu Diva Virgia Dara Dinanti, Chiquitita Isabel Adjani, Nivina Maqomi, dan Romo Anton Liberto yang selalu memberikan dukungan serta menguatkan satu sama lain dalam menyelesaikan penulisan hukum ini. Selanjutnya terima kasih kepada Jessica Ariani, Naomi Natalie, Rievanro Manurung, dan Ronald Chandra selaku rekan belajar yang telah menemani masa perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Selanjutnya, terima kasih kepada teman-teman Jabar Begerak Zillenial (JBZ) Kota Bandung yang memberikan dukungan dan hiburan mulai dari penulisan proposal penulisan hukum. Terima kasih juga kepada teman terdekat sejak SMP yang selalu hadir dan mendukung Penulis dalam penyelesaian perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan. Tak lupa, Penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang sudah berteman dengan Penulis serta berbagi suka maupun duka, baik di dalam kelas maupun di luar kelas.

Akhir kata terima kasih yang sebesar-besarnya Penulis ucapkan kembali kepada seluruh pihak, termasuk yang tidak disebutkan di atas dan telah

berkontribusi dalam penyelesaian penulisan hukum ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa penulisan hukum ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat kekurangan, karena itu Penulis menjadikan penulisan hukum ini sebagai bahan perbaikan Penulis di masa yang mendatang. Penulis juga berharap penulisan hukum ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya.

Bandung, 12 Januari 2024

Rina Andriani Fadhilah

DAFTAR ISI

	halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	15
1. Tujuan Penelitian.....	15
2. Kegunaan Penelitian.....	16
D. Metode Penelitian	17
1. Metode Pendekatan.....	17
2. Sifat Penelitian.....	18
3. Data Yang Dibutuhkan.....	18
4. Sumber Data.....	20
5. Cara Menarik Data.....	20

	6. Jenis Data dan Teknis Analisis Data.....	21
	E. Sistematika Penulisan.....	23
BAB II	KEBIJAKAN MENGENAI PENETAPAN UPAH DAN PEMOTONGAN UPAH DI INDONESIA	25
	A. Perjanjian Kerja.....	25
	B. Konsep Pengupahan Sebagai Hak Bagi Pekerja/Buruh.....	39
	C. Dasar Penetapan Upah.....	48
	D. Kebijakan Pengupahan.....	51
BAB III	TINJAUAN UMUM MENGENAI SISTEM <i>REMOTE WORKING</i>.....	55
	A. Pengertian dan Konsep Umum <i>Remote Working</i>	55
	B. Sejarah Perkembangan <i>Remote Working</i>	57
	C. Konsep <i>Remote Working</i> Menurut <i>International Labor Organization</i>	59
	D. Manfaat dan Dampak Penerapan <i>Remote Working</i>	66
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
	A. Dasar Penetapan Upah Sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Dengan Sistem <i>Remote Working</i>	71
	B. Penerapan Pengaturan Tentang Pemotongan Upah Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang	103

	Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Dengan Sistem <i>Remote Working</i> Di Indonesia.....	
BAB V	PENUTUP	127
	A. Kesimpulan.....	127
	B. Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA	xiii

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 3.1 Konsep <i>Remote Work</i> dan Bekerja Pada Tempat Kerja Standar.....	61
Gambar 4.1 Alur Pembahasan Mengenai Hak Atas Pekerjaan Dalam Rangka Mencapai Kehidupan yang Layak Bagi Warga Negara	72
Gambar 4.2 Ilustrasi Penerapan Sistem Kerja Secara Konvensional Bagi Pekerja/Buruh.....	74
Gambar 4.3 Hubungan Empat Sistem Kerja Inti Menurut ILO.....	76
Gambar 4.4 Hubungan Kausalitas Antara Perjanjian Kerja Dengan Hubungan Kerja.....	83
Gambar 4.5 Dasar Penetapan Upah Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan	90
Gambar 4.6 Upah Berdasarkan Satuan Waktu Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan...	91
Gambar 4.7 Ketentuan Upah Per Jam Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.....	94
Gambar 4.8 Ketentuan Upah Harian Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.....	95
Gambar 4.9 Analisis Penetapan Upah Berdasarkan Satuan Waktu.....	97

Gambar 4.10	Analisis Penetapan Upah Berdasarkan Satuan Hasil.....	101
Gambar 4.11	Hasil Penelitian Dasar Penetapan Upah Bagi Pekerja/Buruh Dengan Sistem Remote Working.....	102
Gambar 4.12	Unsur Perjanjian Kerja di antara Para Pihak.....	104
Gambar 4.13	Macam-Macam Tempat Kerja Menurut ILO.....	108
Gambar 4.14	Alur Pembahasan Pekerja/Buruh Bekerja Di Tempat Kerja Alternatif.....	110
Gambar 4.15	Jenis Pembayaran Sebagai Pemotongan Upah Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.....	115
Gambar 4.16	Ketentuan Pemotongan Upah Untuk Pihak Ketiga.....	125

DAFTAR TABEL

		halaman
Tabel 3.1	Hak Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 <i>jo.</i> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.....	38
Tabel 4.1	Unsur-Unsur Keempat Sistem Kerja Menurut ILO.....	78
Tabel 4.2	Hak Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 <i>jo.</i> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.....	86
Tabel 4.3	Analisis Pekerja/Buruh Dengan Sistem Remote Working Terhadap Asas <i>No Work No Pay</i>	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara yang telah menyadari dan mengakomodasi hak atas kebutuhan asasi bagi warga negara melalui suatu pekerjaan. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan demi kehidupan yang layak.”

Berdasarkan paparan pasal di atas maka dengan kata lain negara wajib memberikan dukungan melalui perlindungan hukum kepada masyarakat terkait suatu pekerjaan bagi kelangsungan hidupnya.

Pada hakikatnya, suatu pekerjaan termasuk salah satu unsur utama dalam hukum ketenagakerjaan. Pekerjaan itu sendiri berasal dari kata dasar “kerja” yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau sering disebut mata pencaharian.¹ Tidak jauh berbeda, pekerjaan didefinisikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk mencari nafkah melalui pencaharian yang dijadikan pokok penghidupan.² Hukum ketenagakerjaan di sini merupakan bentuk intervensi Pemerintah Indonesia yang turut mengatur hubungan antara

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kerja, <https://kbbi.web.id/kerja>

² *Id.*

Pekerja/Buruh dan Pengusaha melalui berbagai peraturan perundang-undangan.³ Peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang saat ini berlaku adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) dengan beberapa perubahan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (yang selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023). Peraturan perundang-undangan yang telah disebutkan juga diikuti dengan peraturan pelaksanaannya.

Tujuan intervensi Pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu untuk mewujudkan ketenagakerjaan yang adil.⁴ Dengan kata lain, melalui peraturan perundang-undangan maka Pemerintah berusaha untuk memberikan kepastian hukum dan menyeimbangkan hak dan kewajiban kepada masing-masing subjek hukum ketenagakerjaan. Hal ini terlihat bahwa peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan memberikan perhatian pada kepentingan Pengusaha demi kelangsungan perusahaan. Di sisi lain, peraturan perundang-undangan pun memberikan berbagai hak bagi Pekerja/Buruh yang harus dilindungi.

Hak Pekerja/Buruh yang paling mendasar adalah hak mendapatkan upah. Upah memiliki kedudukan dan peranan penting karena merupakan salah satu aspek dari suatu hubungan kerja sehingga harus benar-benar diperhatikan dan dilindungi.⁵

³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 23.

⁴ *Id*

⁵ *Id.*, hlm. 142.

Pada umumnya, upah juga menjadi tujuan utama dari seorang Pekerja/Buruh melakukan pekerjaan pada orang atau instansi tertentu. Dalam menangani masalah pengupahan pun tentu Pemerintah melakukan intervensi melalui peraturan perundang-undangan.

Peraturan mengenai pengupahan terkandung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 sebagaimana dicabut dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan beberapa perubahan pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Penghasilan atau upah didefinisikan sebagai hak yang sangat mendasar bagi Pekerja/Buruh agar mereka dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo.* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kemudian, dalam penjelasan pasal tersebut disebutkan bahwa maksud dari penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah:

“Jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.”

Dalam konsep pengupahan dikenal asas *no work no pay* sebagai asas penting yang secara substansial mengandung keterkaitan dan keterikatan upah dan

pekerjaan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dalam hubungan kerja.⁶ Asas *no work no pay* diatur dalam Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana berbunyi:

“Upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan.”

Asas *no work no pay* pun kembali ditegaskan dalam peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dalam Pasal 40 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menjelaskan yang serupa bahwa upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, asas *no work no pay* berarti bahwa ketika Pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan yang telah diperintahkan oleh Pengusaha yang merupakan kewajibannya maka Pekerja/Buruh tersebut tidak akan mendapatkan upah yang telah menjadi haknya.

Keberlakuan asas *no work no pay* memiliki pengecualian apabila terjadi kondisi-kondisi tertentu pada Pekerja/Buruh. Pengecualian atas asas *no work no pay* berdampak bagi Pengusaha untuk tetap memberikan upah kepada Pekerja/Buruh sebagaimana yang telah diperjanjikan. Kondisi-kondisi yang menyebabkan tidak berlakunya asas *no work no pay* diatur dalam Pasal 93 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 40 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Oleh karena Peraturan Pemerintah

⁶ Syahwal, Paradigma Penerapan Asas *No Work No Pay* Dalam Penentuan Upah Proses, No. 2 Vol. 23 Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2023, hlm 185.

Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan adalah peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 maka apabila dibandingkan dengan kondisi tertentu yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 akan terlihat sedikit perbedaan.

Adapun dasar yang digunakan untuk menetapkan upah bagi Pekerja/Buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 88B Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo.* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Dasar penetapan upah yang dimaksud pasal tersebut adalah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Penetapan upah jika berdasarkan satuan waktu maka upah ditetapkan secara per jam, harian, atau bulanan dengan masing-masing perhitungannya. Sedangkan penetapan upah jika berdasarkan satuan hasil artinya upah ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati. Pengusaha akan menetapkan besarnya upah sesuai satuan hasil tersebut sebagaimana hasil kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

Kemudian demi terwujudnya penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan. Muatan-muatan dari kebijakan pengupahan sesuai Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo.* Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang selaras dengan Pasal 5 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan meliputi:

- a. *upah minimum;*
- b. *struktur dan skala upah;*

- c. upah kerja lembur;*
- d. upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;*
- e. bentuk dan cara pembayaran upah;*
- f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan*
- g. upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.*

Dalam muatan dari kebijakan pengupahan di atas terdapat muatan yang membahas terkait hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah. Hal tersebut lebih lanjut diatur pada Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang salah satu kebijakannya mengenai pemotongan upah.

Pemotongan upah itu sendiri diatur dalam Pasal 63 hingga Pasal 65 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Pemotongan upah oleh Pengusaha dapat dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama untuk pembayaran denda, ganti rugi, dan uang muka upah. Kemudian pemotongan upah oleh Pengusaha harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis untuk pembayaran sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan utang maupun cicilan utang Pekerja/Buruh. Selain itu, pemotongan upah oleh Pengusaha untuk pembayaran kelebihan pembayaran upah dilakukan tanpa persetujuan Pekerja/Buruh. Jumlah keseluruhan pemotongan upah oleh Pengusaha paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima Pekerja/Buruh.

Pengaturan tentang dasar penetapan upah dan pemotongan upah sebagaimana telah dijelaskan di atas disadari bahwa pengaturan tersebut berlaku

bagi Pekerja/Buruh di Indonesia yang konvensional. Konvensional di sini adalah sesuatu yang sudah terjadi berdasarkan kebiasaan dan dianggap sebagai hal yang umum. Dalam penulisan ini artinya peraturan tentang dasar penetapan upah dan pemotongan upah diterapkan bagi Pekerja/Buruh yang bekerja di tempat kerja atau biasa disebut kantor pada wilayah tertentu di Indonesia. Akan tetapi, terdapat sistem kerja yang sedang marak diterapkan di Indonesia, yaitu sistem *remote working*.

Remote working adalah sebuah sistem kerja bagi pekerja untuk dapat melakukan pekerjaannya di mana pun dia berada, tanpa harus berada dalam satu wilayah atau kota dengan kantor sebagaimana tempat pekerja bagi pekerja pada umumnya. Sistem kerja jarak jauh pertama kali muncul dengan istilah *telework* dalam buku berjudul *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* yang ditulis oleh Norbert Wiener tahun 1950.⁷ Kemudian, berkembang didukung konsep dari Jack Nilles pada Tahun 1974 menjadi disebut *telecommute*.⁸ Pada akhir abad ke-20, konsep sistem kerja jarak jauh mulai mendapat perhatian di kalangan orang banyak dengan diikuti perkembangan teknologi komunikasi dan komputer pribadi.⁹ Hingga saat ini istilah-istilah atau penamaan konsep sistem kerja jarak jauh dapat dikatakan sangat beragam, tetapi hanya beberapa yang masih sering digunakan.

⁷ Oswar Mungkasa, Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19, No. 2 Vol. 4 *The Indonesian Journal of Development Planning*, 2020, hlm. 127-128.

⁸ *Id.*

⁹ *Id.*

Sistem kerja yang fleksibel atau bekerja dari jarak jauh telah dikenal dan dilakukan penelitian dari sisi sistem kerjanya. Penelitian menyebutkan bahwa bekerja secara leluasa atau fleksibel (*flexible work arrangement*) terdiri dari tiga kategori, yaitu jadwal yang fleksibel, tempat yang fleksibel dan lama bekerja yang fleksibel.¹⁰ Penerapan dari ketiga kategori tersebut dapat digabungkan dan saling melengkapi sesuai kebutuhan perusahaan.¹¹ Dengan demikian, bekerja secara fleksibel dimaknai sebagai kemampuan pekerja untuk mengendalikan lama waktu bekerja, tempat bekerja jauh dari tempat kerja dan jadwal kerja yang ditawarkan oleh perusahaan.¹²

Kini di Indonesia istilah dan penerapan sistem kerja jarak jauh atau *remote working* menjadi populer akibat terjadinya Pandemi *Coronavirus Disease 2019* (yang selanjutnya disebut Covid-19). Penyebaran Covid-19 menghantam banyak bidang yang bergerak demi kelangsungan hidup masyarakat dan negara Indonesia, terutama bidang ketenagakerjaan. Adapun data perkembangan pekerja Indonesia yang bekerja dengan sistem kerja jarak jauh atau *remote working*. Hasil survei yang dilakukan Jobstreet menunjukkan sebelum adanya Pandemi Covid-19 hanya 4% responden yang bekerja secara *remote working*, kemudian meningkat menjadi 13% ketika Pandemi berlangsung.¹³ Dengan kata lain, Pandemi ini membawa dampak

¹⁰ Oswar Mungkasa, *Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran*, No. 1 Vol. 3 *Bappenas Working Papers*, 2020, hlm. 4.

¹¹ *Id.*

¹² *Id.*

¹³ Dimas Jarot Bayu, *Survei: Bekerja Jarak Jauh Makin Marak di Indonesia Saat Pandemi Covid-19*, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/06/17/survei-bekerja-jarak-jauh-makin-marak-di-indonesia-saat-pandemi-covid-19>

dan pengaruh yang sangat besar bagi Pekerja/Buruh. Pekerja/Buruh itu sendiri adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Covid-19 merupakan sebuah virus yang menyerang saluran pernapasan dan virus ini bermula ditemukan dan terdeteksi di China.¹⁴ Mulanya pada tanggal 31 Desember 2019 terjadi kasus pneumonia di provinsi Wuhan, China yang kemudian kasus tersebut dilaporkan kepada *World Health Organization* atau WHO.¹⁵ Pada tanggal 7 Januari 2020, China menyatakan bahwa mereka telah meneliti dan mengidentifikasi virus tersebut sebagai virus corona baru dan diberi nama *Coronavirus Disease 2019* (selanjutnya disebut Covid-19) oleh WHO.¹⁶ Penyebaran Covid-19 mulai merebak ke daerah-daerah lain dan bahkan ke berbagai negara, termasuk Indonesia.

Pada tanggal 11 Maret 2020 peristiwa wabah Covid-19 ditetapkan sebagai pandemi global oleh WHO.¹⁷ Covid-19 menyebar kian cepat karena seseorang dapat tertular melalui droplet dan kontak erat dengan pasien Covid-19.¹⁸ Adapun masa inkubasi penularan adalah rata-rata 6-8 hari.¹⁹ Jumlah kasus di Indonesia terus

¹⁴ Nanang Rudi Hartono dan Amalia Suci Ramadhani, Tinjauan Yuridis Kebijakan *Work From Home* Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, No. 2 Vol. 10 Jurnal Supremasi, 2020, hlm. 66.

¹⁵ Valerio Ezra Hutagalung, Kecelakaan Kerja yang Dialami Pekerja yang Sedang Dalam Keadaan *Work From Home*, No. 2 Vol. 4 Jurnal Jurist-Diction, 2021, hlm. 777.

¹⁶ *Id.*

¹⁷ Nanang Rudi Hartono dan Amalia Suci Ramadhani, *Op.Cit.*

¹⁸ Risma Fitri Amalina, Perlindungan Pekerja/Buruh yang Bekerja di Masa Darurat Covid-19 dalam Perspektif Keselamatan dan Kesehatan Kerja, No. 3 Vol. 4 Jurnal Jurist-Diction, 2021, hlm. 1112.

¹⁹ *Id.*

meningkat dengan pesat yang tidak hanya terjadi peningkatan kasus terkonfirmasi, melainkan juga terjadi peningkatan kasus meninggal akibat Covid-19.²⁰

Pemerintah melakukan berbagai upaya dan langkah-langkah melalui kebijakan untuk mengatasi Pandemi Covid-19. Langkah awal yang dilakukan Pemerintah adalah dengan membuat kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (atau sering disingkat PSBB).²¹ Pemerintah menuangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19). Kebijakan PSBB ini memiliki tujuan untuk memutus mata rantai penularan Covid-19 yang mekanismenya adalah masyarakat harus menjaga jarak aman dengan orang yang lainnya minimal dua meter dan menghindari perkumpulan.²² Namun, sebagian besar masyarakat tidak mengindahkan kebijakan PSBB atau gerakan *Social Distancing* sehingga kasus terkonfirmasi dan meninggal akibat Covid-19 terus meningkat.

Seiring berkembangnya Pandemi Covid-19 maka Pemerintah membuat kebijakan baru, yaitu kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dalam empat level di wilayah Jawa-Bali. Hal ini didasarkan bahwa jumlah kasus Covid-19 terus mengalami peningkatan di Indonesia dan pandemi tidak kunjung mereda. Pandemi Covid-19 dinilai telah mengganggu baik secara fisik maupun psikis terhadap lebih dari 8,9 miliar manusia di Asia, Amerika, Eropa,

²⁰ Ririn Noviyanti Putri, Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Covid-19, No.2 Vol. 20 Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 2020, hlm. 706.

²¹ *Id.*

²² *Id.*

Australia, Afrika dan Antartika.²³ Dengan adanya kebijakan-kebijakan pembatasan ini masyarakat harus beradaptasi dengan luar biasa, termasuk penerapan sistem *remote working* yang menjadi bagian dari dampak Pandemi Covid-19.

Pada tanggal 5 Juni 2020, *International Labour Organization* (yang selanjutnya disebut ILO) atau Organisasi Ketenagakerjaan Internasional mengeluarkan ILO *Technical Note* dengan judul *Covid 19: Guidance For Labour Statistics Data Collection*. Catatan teknis ILO ini ingin memberikan gambaran mengenai empat konsep sistem kerja yang berbeda, yaitu *remote work*, *telework*, *work at home*, dan *home-based work*.²⁴ Melihat bahwa saat ini tidak ada standar statistik yang mendefinisikan konsep-konsep sistem kerja tersebut dan berbagai negara pun menggunakan definisi yang sedikit berbeda, bahkan terkadang tumpah tindih dan istilah yang berbeda digunakan secara bergantian.

Dalam catatan teknis ILO berjudul *Covid 19: Guidance For Labour Statistics Data Collection* atau Panduan Untuk Pengumpulan Data Statistik Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *telework* merupakan bagian atau sub kategori dari *remote work*. *Remote work* dapat dilakukan di berbagai lokasi yang memungkinkan, yang semuanya dapat dilihat sebagai alternatif dari lokasi tempat pekerjaan biasanya dilakukan dengan mempertimbangkan profesi dan status Pekerja/Buruh dalam pekerjaan. Sedangkan *telework* dikatakan serupa dengan

²³ Dedi Junaedi dan Faisal Salistia, Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Negara-Negara Terdampak, No. 1 Vol. 2 Simposium Nasional Keuangan Negara, 2020, hlm. 996.

²⁴ *International Labour Organization, COVID-19: Guidance For Labour Statistics Data Collection: Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work At Home and Home-Based Work*, 2020, hlm. 1.

remote work dan *telework* pun tidak tercakup dalam standar statistik internasional yang Pekerja/Buruh nya dapat dilakukan di lokasi yang berbeda di luar tempat kerja biasanya. Meskipun kedua sistem kerja tersebut serupa, adapun yang menjadi kekhasan dari *telework*, yaitu pekerjaan yang dilakukan Pekerja/Buruh mencakup penggunaan perangkat elektronik pribadi. Di Negara Indonesia sendiri definisi sistem *remote work* maupun *telework* tidak ada ketentuannya secara jelas dan pasti. Namun secara umum, *remote work* lebih populer digunakan di Indonesia.

Penerapan *remote working* dipandang mempunyai dampak positif bagi Pengusaha maupun Pekerja/Buruh sebagaimana disebutkan dalam penelitian yang dilakukan Nicholas Bloom. *Remote working* berdampak positif bagi diri pekerja dari aspek kepuasan terhadap pekerjaannya.²⁵ Pekerja menjadi memiliki kepuasan yang tinggi dengan apa yang telah dia kerjakan dan terhadap pekerjaannya pun pekerja dapat lebih fokus.²⁶ Kemudian dampak positif bagi Pengusaha sebagai pemberi kerja adalah mereka dapat melakukan rekrutmen pekerja yang berasal dari berbagai daerah, tidak mengeluarkan dana untuk ruang kerja di kantor dan bahkan jadi tidak terdapat pengeluaran tunjangan transportasi bagi pekerja.²⁷

Namun, di samping itu muncul dua masalah hukum ketenagakerjaan dalam konteks pengupahan, yaitu dasar penetapan upah dan pemotongan upah ketika dibenturkan dengan sistem *remote working* di Indonesia. Sistem *remote working* di

²⁵ Isdian Anggraeny dan Nur Putri Hidayah, Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Konsep *Remote Working* Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja, No.1 Vol. 5 Jurnal Hukum dan Kenotariatan, 2021, hlm. 54.

²⁶ *Id.*

²⁷ *Id.*

Indonesia itu sendiri memang tidak diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pertama, dasar penetapan upah bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working* di Indonesia. Mengingat bahwa sistem *remote working* berarti Pekerja/Buruh tidak bekerja di tempat kerja biasanya, melainkan mereka bekerja di lokasi lain sehingga pengawasan menjadi hal yang penting. Pengawasan di sini terhadap Pekerja/Buruh benar-benar bekerja atau tidak yang kemudian akan berdampak pada dasar penetapan pengupahannya, yaitu satuan waktu dan/atau satuan hasil kerja. Dasar penetapan upah sebagaimana diatur dalam Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan tidak dinyatakan secara tegas bahwa pengaturan tersebut juga berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working*. Upah didasarkan pada satuan waktu maka penetapan upah dapat ditentukan waktu per jam, harian, atau bulanan kepada Pekerja/Buruh dengan formula perhitungan tertentu. Apabila perusahaan memberlakukan penetapan upah didasarkan pada satuan waktu maka penetapan besaran upah bagi Pekerja/Buruh harus berpedoman pada struktur dan skala upah dengan didasarkan pada komponen upah yang digunakan dalam perusahaan. Di sisi lain, upah didasarkan pada satuan hasil maka penetapan upah berpedoman pada hasil pekerjaan yang telah disepakati oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha.

Kedua, penerapan konsep pemotongan upah bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working*. Perkembangan situasi saat ini dapat dipahami, tetapi dalam penerapannya menjadi tidak jelas terkait apa yang menjadi dasar bagi Pengusaha

untuk menentukan pemotongan upah. Dengan kata lain, konsep pemotongan upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan apakah dapat diterapkan oleh Pengusaha bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working*. Mengingat bahwa pemotongan upah adalah salah satu bentuk kebijakan pengupahan yang diwujudkan oleh Pemerintah untuk melindungi Pekerja/Buruh. Pada dasarnya Pengusaha dapat melakukan pemotongan upah untuk pembayaran denda, ganti rugi, uang muka upah, sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh, utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh, hingga kelebihan pembayaran upah. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 63 hingga Pasal 65 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Selain itu, dalam permasalahan yang telah disebutkan di atas akan dikaitkan dengan asas *no work no pay* sebagai asas penting dalam kebijakan pengupahan di hukum ketenagakerjaan. Asas dalam pengupahan ini menjelaskan bahwa upah tidak dibayar apabila Pekerja/Buruh tidak melakukan pekerjaan. Maka dari itu, pemotongan upah juga sistem asas *no work no pay* menjadi pertanyaan ketika diterapkan bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working*.

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan di atas, penelitian ini akan meneliti dan mengkaji dasar penetapan upah serta pemotongan upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working* di Indonesia dikaitkan dengan asas

no work no pay sebagai asas penting dalam kebijakan pengupahan di hukum ketenagakerjaan dalam bentuk Penulisan Hukum dengan judul:

“ANALISIS DASAR PENETAPAN UPAH SERTA PEMOTONGAN UPAH BAGI PEKERJA/BURUH DENGAN SISTEM *REMOTE WORKING* DI INDONESIA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana dasar penetapan upah sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working*?
2. Bagaimana penerapan pengaturan tentang pemotongan upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working* di Indonesia?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana dengan rumusan masalah di atas maka adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengkaji dan menganalisa dasar penetapan upah sebagaimana Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working*.
- b. Untuk mengkaji dan menganalisa penerapan pengaturan tentang pemotongan upah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working* di Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian di atas, kegunaan dari penelitian ini antara lain:

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penulisan hukum ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan wawasan, serta sebagai bentuk penambahan literatur dalam bidang ilmu hukum mengenai dasar penetapan upah serta pemotongan upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working* di Indonesia.

b. Kegunaan Praktis

Dapat digunakan bagi pembaca, baik masyarakat umum atau praktisi hukum mengenai penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, utamanya dasar penetapan

upah serta pemotongan upah bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working* di Indonesia.

D. Metode Penelitian

Dalam sebuah penelitian tidak bisa terlepas dari metode yang digunakan dalam rangka memecahkan rumusan masalah dengan mencari dan memperoleh data yang akurat. Adapun metode penelitian yang digunakan sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan tipe yang berfokus terhadap penelitian terhadap asas-asas hukum, utamanya asas *no work no pay*. Penelitian yuridis normatif atau biasa juga disebut penelitian hukum kepustakaan artinya penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan-bahan pustaka.²⁸ Dengan kata lain, upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bahan pustaka sebagai sumber utamanya. Bahan pustaka di sini sering disebut sebagai data sekunder yang dapat berupa peraturan perundang-undangan maupun literatur lain yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.²⁹ Setiap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini akan ditelaah lebih lanjut sehingga mendapatkan solusi dan memecahkan permasalahan yang ada. Begitu pula dengan literatur lain yang

²⁸ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Depok, 2022, hlm. 13.

²⁹ *Id.*

berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini akan berfokus pada permasalahan pengaturan sistem *remote working* terhadap sistem pengupahan yang menjadi hak utama Pekerja/Buruh dan menganalisa implikasinya dikaitkan asas *no work no pay* dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan dan literatur-literatur yang memiliki kaitan dengan penelitian ini.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat analitis deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian ini akan memusatkan perhatian kepada masalah-masalah dalam penelitian ini, yang kemudian hasil penelitian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

3. Data Yang Dibutuhkan

Menurut Soerjono Soekanto, pada penelitian yuridis normatif dilakukan dengan menelaah bahan-bahan pustaka yang digolongkan sebagai data sekunder belaka.³⁰ Penelitian ini akan dilakukan dengan cara meneliti data sekunder yang terdiri atas:

- a. Bahan Hukum Primer

³⁰ *Id.*

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan yang berasal dari hukum dengan kekuatan mengikat.³¹ Bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan objek penelitian, antara lain :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dengan beberapa perubahan pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang memiliki hubungan erat dengan bahan hukum primer dan digunakan untuk memaksimalkan analisis dan pemahaman bahan hukum primer.³² Bahan hukum sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa buku, jurnal ilmiah, artikel dan hasil-hasil penelitian yang berhubungan dengan objek

³¹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 11-12.

³² *Id.*

penelitian, yaitu tentang ketenagakerjaan, pengupahan dan pengaturan sistem *remote working*.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan yang mengandung informasi atau petunjuk baik tentang bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.³³ Bahan hukum tersier yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Internet.

4. Sumber Data

Sumber data pada penulisan hukum ini menggunakan sumber data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Data sekunder berasal dari Perpustakaan Universitas Katolik Parahyangan, Laboratorium Hukum Universitas Katolik Parahyangan, jurnal dan buku secara *online* yang terakses pada *google scholar* dan Ipusnas yang dianggap relevan untuk menjawab dari berbagai permasalahan hukum pada penulisan hukum ini.

5. Cara Menarik Data

Untuk menarik data dari sumber-sumber data tersebut dilakukan studi kepustakaan. Studi kepustakaan (*bibliography study*) merupakan studi tentang informasi tertulis terkait hukum dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara

³³ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Op.Cit.*

luas. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengumpulan bahan-bahan hukum dengan membaca peraturan perundang-undangan, dokumen resmi maupun literatur-literatur terkait permasalahan dalam penelitian dengan mempelajari bahan hukum primer. Selain itu, untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini akan mempelajari bahan hukum sekunder berupa asas-asas hukum hingga pendapat para ahli. Bahan hukum tersier pun akan dipelajari untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia.

6. Jenis Data dan Teknis Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Dengan kata lain, bahan-bahan kepustakaan di atas akan dikaji dan dianalisis menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif ini memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang dianalisis dari masyarakat yang berkaitan untuk memperoleh gambar mengenai pola-pola yang berlaku.

Analisis data juga akan dilakukan dengan menggunakan metode penemuan hukum, baik penafsiran hukum maupun konstruksi hukum. Metode penafsiran hukum digunakan ketika saat penelitian terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur suatu hal, tetapi peraturan tersebut tidak jelas atau tidak lengkap. Metode penafsiran hukum dilakukan dengan berusaha mencari dan menentukan kehendak pembuat peraturan perundang-undangan, kemudian dalam ilmu hukum dikembangkan beberapa metode untuk menafsir peraturan hukum, yaitu

penafsiran otentik, penafsiran gramatikal, penafsiran sejarah, penafsiran sistematis, hingga penafsiran sosiologis. Lima metode tersebut pun akan digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan maksud dari pembuat peraturan perundang-undangan. Di sisi lain, metode konstruksi hukum digunakan saat penelitian dengan masalah hukumnya, yaitu kekosongan hukum yang mengatur tentang suatu hal. Artinya ketika dihadapkan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, belum terdapat peraturan perundang-undangan yang dapat langsung digunakan, walaupun seluruh metode penafsiran hukum telah dilaksanakan. Dalam Ilmu Hukum, konstruksi hukum dikembangkan menjadi tiga bentuk konstruksi hukum, yang sebenarnya merupakan variasi dari analogi itu sendiri. Bentuk konstruksi hukum, yaitu konstruksi analogi, konstruksi Penghalusan Hukum dan konstruksi *Argumentum a Contrario*.³⁴ Bentuk konstruksi hukum yang akan digunakan pada penelitian ini adalah Analogi. Analogi memberi kias pada kata-kata dalam suatu peraturan hukum yang dikaji sesuai dengan asas hukumnya.³⁵ Oleh karenanya, suatu peristiwa yang sebenarnya tidak dikategorikan hal tersebut menjadi dianggap sesuai dengan ketentuan dalam peraturan hukum tersebut.³⁶

Kemudian, penelitian yang menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dapat dibedakan, antara lain:³⁷

³⁴ Sudiko Mertokusumo & Mr. A. Pitlo, Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm. 26-27.

³⁵ *Id.*, hlm. 23.

³⁶ *Id.*

³⁷ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Loc.Cit.*, hlm. 13-14.

1. penelitian terhadap asas-asas hukum;
2. penelitian terhadap sistematik hukum;
3. penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal;
4. perbandingan hukum;
5. sejarah hukum.

Penelitian ini akan berfokus pada asas-asas hukum, yaitu asas *no work no pay* terhadap masalah ketenagakerjaan, pengaturan sistem *remote working*, dan pengupahannya. Oleh karenanya, dalam penelitian ini akan memeriksa konsistensi vertikal mulai dari nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat Indonesia, asas hukum, kemudian kaidah-kaidah hukum yang berlaku.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun secara sistematis dan terstruktur sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka sementara, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KEBIJAKAN MENGENAI PENETAPAN UPAH DAN

PEMOTONGAN UPAH DI INDONESIA

Bab ini mengandung penjelasan mengenai dasar penetapan upah dan pemotongan upah Pekerja/Buruh di Indonesia.

BAB III TINJAUAN MENGENAI SISTEM *REMOTE WORKING*

Bab ini mengandung penjelasan sistem *remote working*.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian hasil penelitian dan pembahasan secara jelas dan lengkap, yaitu mengenai dasar penetapan upah serta penerapan pengaturan tentang pemotongan upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bagi Pekerja/Buruh dengan sistem *remote working* di Indonesia.

BAB V PENUTUP

Bab ini meliputi dua bagian, yaitu kesimpulan dan saran yang menjadi bagian akhir dari penulisan penelitian.