

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENDAPAT UPAH TIDAK LAYAK DI MASA PANDEMI COVID-19

Erny Kartikasari¹, Made Warka², Evi Kongres³
Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Jl. Semolowaru No. 45 Menur Pumpungan Surabaya
Email: agussugiono333@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja terhadap masalah upah di masa pandemi Covid- 19. Penelitian dalam jurnal ini memakai metode penelitian normatif yaitu mengkaji dan menganalisa data yang berupa beberapa bahan hukum sekunder dengan cara memahami hukum sebagai peraturan atau norma positif dalam system perundangan yang mengatur mengenai kehidupan manusia. Sumber bahan hukum diperoleh dari literatur, perundang - undangan serta teori – teori dari para ahli hukum. Analisis yang digunakan menggunakan dengan melalui beberapa tahapan, bahan hukum menyangkut dengan rumusan masalah yang akan dibahas, selanjutnya dianalisis melalui langkah-langkah deskripsi, interpretasi hukum, sistematisasi, evaluasi, dan argumentasi hukum. Pasal 88 A ayat (1) Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyatakan : bahwa Hak buruh atas upah yang timbul saat terjalin hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha/perusahaan dan berakhir saat terjadi putusannya hubungan kerja. Hasil penelitian disimpulkan bahwa dalam hal perlindungan upah buruh dan perlindungan bagi buruh di tempatnya bekerja pengusaha/perusahaan bisa melakukan penangguhan pembayaran upah (jikalau pengusaha/perusahaan tidak dapat bayar upah sesuai upah minim), dengan diawali melakukan rundingan dengan buruh atau serikat pekerja terkait penangguhan tersebut. Penangguhan pembayaran upah minim oleh pengusaha kepada buruh tidak langsung menghilangkan kewajiban pengusaha/perusahaan untuk pembayaran selisih upah minim selama penangguhan. Dengan adanya Covid- 19 pemerintah mengeluarkan SE No. M/3/HK.04/III/2020 mengenai Perlindungan Buruh dan kelangsungan Usaha dalam rangka pencegahan Covid- 19. Sehingga dengan dikeluarkannya SE Menaker tersebut diharapkan dapat membantu memberikan perlindungan dan kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh serta menjaga kelangsungan usaha.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Upah.

¹ Pengawas Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Jatim ernykartika@gmail.com. | Orcid : <https://orcid.org/0000-0002-0302-453X> | Academia : <http://nakama.academia.edu/ErnyKartika>

² Dosen FH Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia.

³ Dosen FH Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia.

Abstract

This study aims to determine legal protection for workers against wage issues during the Covid-19 pandemic. Research in this journal uses a normative research method, which is to study and analyze data in the form of several secondary legal materials by understanding law as a rule or positive norm in the regulatory system concerning human life. Legal material sources are obtained from literature, legislation and theories from legal experts. The analysis is used through several stages, legal materials related to the formulation of the problem to be discussed, then analyzed through the steps of description, legal interpretation, systematization, evaluation, and legal argumentation. Article 88A paragraph (1) of Law Number 11 of 2020 concerning Work Copyright states: that labor rights to wages arise when a work relationship is established between workers and entrepreneurs / companies and ends when the employment relationship is terminated. The results of the study concluded that in terms of labor wage protection and protection for workers in their place of work, entrepreneurs / companies can postpone wage payments (if the entrepreneur / company cannot pay wages according to the minimum wage), by initiating negotiations with workers or labor unions related to the suspension. . The postponement of payment of minimum wages by employers to workers does not immediately eliminate the obligation of employers / companies to pay the difference in minimum wages during the suspension. With the existence of Covid-19 the government issued SE No. M / 3 / HK.04 / III / 2020 concerning Labor Protection and Business continuity in the context of preventing Covid-19. So that the issuance of the Ministerial Decree is expected to help provide protection and work continuity for workers / laborers and maintain business continuity.

Keywords : Employment, Wages.

Pendahuluan

Dunia saat ini tengah menghadapi pandemi virus, yang dikenal dengan nama Covid- 19 (*corona virus disease*). Virus ini pertama kali terdeteksi pada 31 Desember 2109 di kota Wuhan, Provinsi Hubei, China.⁴ Virus ini menginfeksi pada organ pernafasan manusia dan telah tersebar ke seluruh negara di dunia termasuk Indonesia di bulan Maret 2020. Karena cenderung meningkatnya jumlah pasien yang diakibatkan Covid- 19 ini membuat pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan untuk dapat meminimalisir sekaligus menyelesaikan kasus Covid- 19, diantaranya adalah

⁴ Noah C. Peeri et al., "The SARS, MERS and novel coronavirus (COVID-19) epidemics, the newest and biggest global health threats: what lessons have we learned?," *International journal of epidemiology* (2020).

dengan mensosialisasikan gerakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), *Social Distancing* dan *Work From Home* (WFH).

Akibat dari penerapan kebijakan pemerintah dalam menangani Covid-19 melalui PSBB, *social distancing* dan WFH maka yang paling terkena dampaknya adalah dalam bidang ketenagakerjaan, karena tidak semua perusahaan dapat mengikuti kebijakan pemerintah, misalnya mengenai WFH, karena bagi perusahaan atau pabrik yang bergerak di bidang produksi barang, maka dibutuhkan pekerja yang secara langsung terlibat dalam proses produksi. Dengan adanya kebijakan ini maka menimbulkan permasalahan yang akan berakibat kepada jutaan pekerja menjadi rentan kehilangan pekerjaan.⁵

Sekarang ini banyak perusahaan yang pada akhirnya membuat kebijakan dan kesepakatan dengan pekerjanya karena pandemic Covid-19 yang semakin meningkat penyebarannya. Bahkan pengusaha/perusahaan sampai mengeluarkan keputusan yang diluar dugaan yaitu PHK⁶, dirumahkan, bekerja shift, dan pengurangan upah yang mau tidak mau berdampak pada kesejahteraan para pekerja, dan yang paling sering terjadi adalah permasalahan mengenai upah bagi pekerja yang dirumahkan.

Permasalahan tersebut tentu saja hal tersebut bertolak belakang dengan Pasal 7 ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia menyatakan⁷: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dengan adanya permasalahan tersebut sehingga membuat pemerintah membentuk Undang – Undang Ketenagakerjaan yang kini menjadi Undang – undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut Undang – Undang Cipta Kerja), yang didalamnya secara tegas mengatur upah, dengan melindungi upah buruh yang merupakan upah minim berdasar pada wilayah Kabupaten/Provinsi Kota yang diarahkan pada tercapainya kebutuhan hidup yang layak.⁸ Oleh karena itu, Salah satu kebijakan tentang pengupahan yang dibuat oleh pemerintah adalah penetapan upah minim. Pemerintah membuat penetapan upah minim berdasar pada kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan

⁵ Yafet Y W Rissy, “PERGESERAN NEGARA HUKUM KE ‘NEGARA HIMBAUAN’: MENAKAR DAMPAK REGULASI PENANGANAN COVID-19 TERHADAP PEREKONOMIAN DAN KEUANGAN INDONESIA,” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* (2020).

⁶ Sugeng Hadi Purnomo, “PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA,” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* (2019).

⁷ Shofi Fairuz Zuhad, “IMPLEMENTASI KEBIJAKAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAAN PADA SEKTOR PUBLIK (Studi tentang Aspek Penahapan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Universitas Brawijaya Malang),” *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* (2018).

⁸ R A Aisyah Putri Permatasari, “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG,” *Mimbar Keadilan* (2018).

produktivitas serta pertumbuhan ekonomi. Upah minim yang terdapat pada Pasal 89 Ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut dapat terdiri dari :

- a. UMK
- b. UMR

Upah minimum seperti yang dimaksud diatas ditujukan pada pencapaian berkehidupan yang layak. Perusahaan/ Pengusaha tidak boleh memberi upah lebih rendah dari pada minimum. Pengaturan tentang pemberian upah yang ditetapkan dari kesepakatan antara perusahaan/pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pemberian upah yang ditetapkan undang-undang yang kini berlaku.

Selain dari Undang-undang Ketenagakerjaan, masalah pengupahan itu juga ditegaskan pada Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 yang dibuat guna tercapainya penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi serta. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan buruh dari hasil kerjanya dan juga dengan adanya kesepakatan antara keduanya sehingga mampu mempertegas dalam menjalankan hak dan kewajiban masing – masing pihak.

Permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja / buruh pada masa pandemi Covid- 19 yakni,⁹ banyak ditemui pengusaha/perusahaan di kota Tuban yang memberi upah di bawah UMK dari yang telah ditetapkan pemerintah dikarenakan pendapatan perusahaan menurun dengan melakukan kesepakatan, sehingga dapat dibilang bahwa sebagai perusahaan tak patuh pada upah minim. Sementara itu, nyatanya upah minim pun masih jauh dari kebutuhan pokok para buruh, sehingga belum dapat dikatakan berhasil menciptakan hubungan kerja seperti yang diinginkan, sehingga menimbulkan konflik norma antara aturan dengan pelaksanaannya yang tidak sesuai. Untuk itu dibentuklah SE Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 ditujukan untuk Pelindungan buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka mencegah serta menanggulangi Covid-19, yang didalamnya terdapat langkah – langkah guna melindungi pekerja / buruh termasuk dalam hal pengupahan serta kelangsungan dalam usaha pada masa Pandemi Covid- 19, sedangkan bagi pengusaha yang melakukan pembatasan dalam kegiatan usaha akibat dikeluarkannya kebijakan peraturan pemerintah di masing - masing daerah guna mencegah dan menanggulangi Covid- 19 hingga menyebabkan sebagian /seluruh buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran dan cara pembayaran upah

⁹ Merry F.T; Palupi dan Rahmat E. Irawan, “Analisis Framing Pemberitaan Kebijakan Pemerintah Terkait Ketenagakerjaan sebagai Dampak Covid 19 di Kompas.com dan Malaysiakini,” *Jurnal Representamen* (2020).

pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan/pengusaha dengan buruh.¹⁰

Masalah pengupahan ini begitu penting dan berdampak luas. Jika buruh tidak dapat upah yang adil, hal itu tidak hanya berpengaruh pada daya beli yang akhirnya juga berdampak pada standar hidup para buruh beserta keluarga mereka masing - masing. Tetapi dilain sisi dengan adanya Pandemi Covid- 19, walaupun sudah dikeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) dan SE Kemenaker, Pengusaha sendiri pun merasa kebijakan yang dikeluarkan tersebut tidak mengakomodir semua kepentingan mereka karena selama pandemi ini, kegiatan produksi juga terhambat yang mengakibatkan pendapatan perusahaan sendiri pun berkurang, sehingga hal seperti itu yang akhirnya mengakibatkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Untuk menengahi perselisihan yang terjadi tersebut di bentuklah undang – undang No. 2 Tahun 2004, dalam Pasal 1 angka (11) menjelaskan tentang mediasi / *alternative* penyelesaian sengketa diluar pengadilan yang ditengahi oleh seorang mediator atau lebih untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi antara buruh dengan pengusaha.

Adapun orisinalitas yang berkaitan dengan penelitian jurnal ini, telah dilakukan kajian terhadap penelitian terdahulu dengan obyek kajian masalah yang pertama yaitu hasil Penelitian yaitu yang dilakukan oleh Yusuf Randi, yang berjudul *Pandemic Corona Sebagai Alasan PHK Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang – undang Ketenagakerjaan*. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama – sama menggunakan Undang – Undang ketenagakerjaan sebagai bahan hukumnya, dan melakukan penelitian mengenai pekerja pada masa Pandemi Covid- 19. Sedangkan perbedaan dengan jurnal penelitian ini adalah dalam penelitian tersebut membahas masalah PHK yang dilakukan pengusaha pada masa Pandemi Covid-19.¹¹ Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa HK dengan alasan yang efisien dan boleh dilakukan oleh perusahaan yang terkena dampak pandemi corona apabila perusahaan tersebut mengalami pailit atau tutup secara permanen atau tutup tetapi tidak buka/ operasional untuk sementara waktu, dan tutupnya perusahaan adalah sebagai bentuk dari sebuah efisiensi. Disisi lain itu, perusahaan tentunya terlebih dulu telah menempuh beberapa upaya – upaya sebagaimana ketentuan yang telah tercantum dalam SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004.

¹⁰ Akbar Pradima, “ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN,” *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* (2013).

¹¹ Yusuf Randi, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan,” *Yurispruden* (2020).

Penelitian oleh Hendrawan Dendi Santoso, yang berjudul Pengawasan Ketenagakerjaan Terkait Aspek Pengupahan Dari Perspektif Hukum dan Produktivitas “Fenomenologi Tentang Makna Keadilan Upah Saat Pandemi Covid-19”, persamaan dengan penelitian ini adalah mengenai perlindungan hukum dan perbedaannya adalah penelitian ini membahas mengenai upah buruh di saat pandemi Covid-19.¹² Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Manfaat dari makalah ini berupa perumusan kebijakan public ketenagakerjaan yang tertuang dalam perundangan ketenagakerjaan, dengan peraturan tersebut menjadikan kebijakan baru untuk penyusunan Peraturan Daerah (Perda) seperti (Peraturan Gubernur (Pergub), Peraturan Walikota (Perwali), atau Surat Edaran (SE) di daerah kepada para pekerja dan perusahaan/pengusaha yang didasari atas asas keadilan yang terjadi saat pandemic Covid-19.

Kebijakan yang baru saja diambil berdasar kebijakan pada masa lalu dengan melakukan beberapa penyesuaian untuk mencapai kondisi yang harmonis dan lebih baik. Usaha yang terkoordinasi dengan baik antara pihak-pihak antara lain pekerja, pengusaha/ perusahaan dan pemerintahan diharapkan dalam kehidupan masyarakat yang adil sejahtera bagi kemanusiaan dapat segera terwujud. Apabila perundingan mengenai upah / gaji dari pihak buruh / pekerja dan perusahaan/ pengusaha telah sama dan membuahkan hasil kata sepakat antara keduanya, maka bentuk kesepakatan yang tertulis tersebut harus dikirim ke Dinas Tenaga Kerja setempat, pada bidang Hubungan Industrial. Kesepakatan persetujuan yang telah tercatat tersebut dipakai sebagai suatu acuan bila dikemudian hari terjadi perselisihan pengupahan di masa pandemi Covid- 19. Tugas diadakannya sosialisasi untuk dapat mencatatkan kesepakatan yang sudah dibuat dan ada pada pundak pengawas ketenagakerjaan yang keseharian sering berkunjung ke perusahaan. Bila terjadi pengaduan perkara mengenai kasus pengupahan dampak Covid- 19, maka pencatatan tersebut dapat digunakan sebagai sebuah alat bukti dalam peselisihan di pengadilan.

Penelitian yang selanjutnya yaitu dari Kanyaka Prajnaparamitha, yang berjudul Pelindungan Status Kerj&Pengupahan kepada Tenaga Kerja Dalam Suasana Pandemic COVID-19 Berdasarkan pada Perspektif Pembaharuan Hukum. Persamaan dengan penelitian ini adalah masalah perlindungan hukum pada pekerja dan membahas masalah upah tenaga kerja pada masa Pandemi Covid-19, perbedaannya karena penelitian ini tidak menggunakan Undang – Undang Ketenagakerjaan Tentang Ketenagakerjaan akan tetapi menilai

¹² Hendrawan D. Santoso, “No Title,” *PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TERKAIT ASPEK PENGUPAHAN DARI PERSPEKTIF HUKUM DAN PRODUKTIVITAS “FENOMENOLOGI TENTANG MAKNA KEADILAN UPAH SAAT PANDEMI COVID-19”* (2020).

berdasar Perspektif Pembaharuan Hukum.¹³ Pembayaran upah minimum oleh pengusaha pada pekerja/buruh tidak semata-mata menghilangkan/menghapuskan kewajiban perusahaan/pengusaha untuk membayarkan selisih pengupah minim selama masa penangguhan dan pandemic Covid-19. Lalu, menurut Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Prov. DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (*Work From Home*), para pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan langkah pencegahan terkait risiko/dampak penularan infeksi virus Covid-19 dengan melakukan pekerjaan di dalam rumah. Perlunya mengeluarkan/menerbitkan Peraturan Pemerintah terkait dengan Perlindungan Tenaga Kerja dalam situasi Pandemi Covid-19 agar bersifat lebih mengikat pada para pengusaha/perusahaan yang tetap mempekerjakan tenaga buruhnya ditengah suasana Pandemi Covid-19 supaya dapat memberi perlindungan terhadap status kerja agar terhindar dari (PHK) Pemutusan Hubungan Kerja.

Metode Penelitian

Dalam penyusunan suatu penelitian diperlukan sebuah metode untuk meneliti¹⁴, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif. Peter Mahmud Marzuki berpendapat bahwa penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁵

Perlindungan Hukum Pekerja terhadap Masalah Upah di Masa Pandemi Covid-19.

Perlindungan pemberian upah bagi buruh diatur dengan sebuah ketentuan seperti berikut ini: “Melaksanakan Perlindungan pemberian Pengupahan bagi Buruh semasa Pandemic Covid- 19.

1. Bagi buruh yang masuk kategori sebagai ODP Covid- 19 berdasar surat keterangan dokter sehingga tidak dapat kerja paling lambat 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayar secara full.

¹³ Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, “Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum,” *Administrative Law and Governance Journal* (2020).

¹⁴ Zahrotur Rusyda Hinduan, “Menulis Jurnal Internasional dan Nasional,” *nasional.sindo news.com*, 2014.

¹⁵ Mahmud Marzuki dan Peter Mahmud, “Penelitian Hukum,” *jurnal Penelitian Hukum*, 2011.

2. Bagi buruh yang dikategori perkara suspek Covid- 19 dan diisolasi sesuai keterangan dari dokter, maka upah akan dibayar secara full selama menjalani isolasi mandiri.
3. Bagi buruh yang tidak bisa masuk kerja karena terkena sakit Covid- 19 dan dibuktikan dengan bukti surat keterangan dokter, maka upah dibayar sesuai peraturan perundangan.
4. Bagi pengusaha/ perusahaan yang memberlakukan batasan kegiatan usaha akibat dari kebijakan yang dibuat oleh pemerintah di beberapa daerah guna mencegah serta menanggulangi Covid- 19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh buruhnya tidak masuk kerja, dengan melihat pada kelangsungan usaha maka sebuah perubahan besaran maupun cara pemberian upah buruh akan dilakukan seperti dengan kesepakatan yang terjadi dan telah dibuat antara perusahaan/ pengusaha dengan buruh.

Maka, guna meminimalisir / menghindari PHK, perusahaan / pengusaha bisa membuat perubahan besaran ataupun cara pemberian upah terhadap upah buruh yang dirumahkan sementara itu akibat dari pandemic Covid- 19, berdasarkan kesepakatan para pihak. Selain itu, buruh yang diduga/terduga atau positif tertular Covid- 19 juga berkewenangan atas upah berdasar SE tersebut.¹⁶

Seandainya pengusaha/ perusahaan tak dapat membayar upah layaknya upah minim sebagai dampak Covid- 19, perusahaan/pengusaha dapat melakukan penangguhan pembayaran upah (jika pengusaha/ perusahaan tak dapat bayar upah sesuai upah minim), didahului melakukan rundingan dengan buruh atau serikat buruh terkait penangguhan tsb. Penangguhan pemberian upah minim oleh perusahaan/ pengusaha kepada buruh sama sekali tidak menghilangkan kewajiban sebagai pengusaha/ perusahaan untuk membayarkan selisih upah minim selama pada saat penangguhan.

Harusnya saat situasi pandemic Covid- 19 seperti sekarang ini, Kemenaker tidak cukup hanya menerbitkan SE Menaker No. M/3/HK.04/III/2020. Tetapi perlu juga menerbitkan PP terkait dengan Perlindungan Tenaga Buruh dalam suasana Pandemic Covid- 19 supaya bersifat lebih mengikat pada para perusahaan/ pengusaha yang masih mempekerjakan tenaga buruhnya ditengah-tengah suasana Pandemic Covid- 19.

Selain dari hal itu, perlun diadakannya sebuah inspeksi yang kiranya bersifat sinergis antara Kemenkes dan Kemenaker terhadap semua Tempat /

¹⁶ Wiwik Afifah, “‘Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia’, *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 14 Nomor 27.,” *DiH Jurnal Ilmu Hukum* (2018).

lokasi Kerja yang masih melangsungkan kegiatan pekerjaan pada saat suasana Pandemic Covid- 19 sehingga dapat menekan perbuatan dari perusahaan/ pengusaha yang berlaku semena - mena dalam mempekerjakan buruhnya yang menjadi dikhawatirkan dapat menyebabkan penyebarannya Covid- 19 jadi tidak terkendali dan tidak sesuai dengan asas perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam UU No.11 tahun 2020 Tentang Ciptaker.

Dalam hal melindungi hak antara pekerja / pengusaha dengan pekerja / buruh terdapat penyelesaian sengketa yaitu penyelesaian sengketa secara mediasi. Melihat Pasal 1 angka (11) UU Nomor 2 tahun 2004, yang mengatur tentang Hubungan Industrial sebagaimana dirumuskan, perselisihan kepentingan, penyelesaian perselisihan hak, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah mufakat yang dipimpin oleh seorang ataupun lebih mediator yang merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan yang harus bekerja secara netral, sehingga proses mediasi dapat dilakukan dengan mekanisme, para pihak harus hadir didepan mediator untuk menjelaskan masalah yang sedang dihadapi, supaya dapat membantu menciptakan sarana yang dapat mendorong untuk menyelesaikan perselisihan mereka, tanpa melalui proses perkara. Salah satu efektifitas dari proses penyelesaian sengketa melalui mediasi adalah adanya diskusi yang terbuka antara para pihak yang bersengketa, dalam mencapai kesepakatan. Hal-hal yang sulit dan tidak mungkin terungkap dalam negosiasi antara para pihak sendiri, dengan bantuan dan keahlian mediator, dapat diungkapkan dalam proses mediasi. Keterbukaan ini terjadi karena para pihak yakin dan percaya akan netralitas dari mediator sehingga tidak ragu-ragu untuk mengemukakan informasi-informasi penting, yang kepada penasihat hukumnya pun tidak akan diungkapkan. Sehubungan dengan keterbukaan informasi dalam proses mediasi, dapat menimbulkan masalah mengenai kerahasiaan informasi yang diberikan, yaitu apakah ada jaminan bahwa informasi yang diberikan selama proses mediasi mendapat perlindungan hukum tidak diungkapkan dalam proses penyelesaian sengketa lain pada kasus yang sama atau kepada pihak ketiga.¹⁷

Pada umumnya informasi yang dikemukakan selama berlangsungnya proses mediasi, mendapat perlindungan hukum untuk tidak dikemukakan pada proses yang lain atau pihak ketiga. Perlindungan ini biasanya diberikan oleh ketentuan-ketentuan hukum pembuktian dalam hukum acara perdata, kontrak, hak-hak istimewa, maupun undang-undang khusus.

¹⁷ Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Mengenai hal ini, pengakuan pernyataan atau hal-hal yang terungkap dalam proses mediasi tidak dapat dipergunakan sebagai alat bukti dalam proses persidangan. Hal ini bertujuan agar proses mediasi tidak disalahgunakan oleh pihak yang beritikad tidak baik untuk menjebak lawan dengan berpura-pura ingin berdamai, padahal mereka memiliki niat yang tidak baik, sehingga dengan demikian proses mediasi ini dapat digunakan untuk melindungi yang beritikad baik. Selain itu, hal ini baik dilakukan agar para pihak tidak merasa takut untuk mengungkapkan fakta di dalam proses mediasi. Jika segala sesuatu dokumen, pernyataan, dan pengakuan para pihak dalam proses mediasi dapat digunakan sebagai alat bukti dalam proses persidangan perkara yang bersangkutan atau perkara lainnya. Maka hal tersebut dapat menghambat pelaksanaan proses mediasi. Mediasi sebagai bentuk penyelesaian sengketa memiliki kekuatan-kekuatan sehingga mediasi menjadi salah satu pilihan yang dapat dimanfaatkan oleh mereka yang tengah bersengketa.¹⁸

Pertama, penyelenggaraan proses mediasi tidak diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan sehingga para pihak memiliki keluwesan atau keleluasaan dan tidak terperangkap dalam bentuk – bentuk formalism, seperti halnya dalam proses litigasi. Keluwesan dan fleksibilitas dari proses mediasi dibandingkan dengan proses litigasi, merupakan unsur yang menjadi daya tarik dari mediasi karena para pihak dapat dengan segera membahas masalah-masalah substansial, dan tidak terperangkap dalam membahas atau memperdebatkan hal-hal teknis hukum.

Kedua, pada umumnya mediasi diselenggarakan secara tertutup atau rahasia. Artinya adalah bahwa hanya para pihak dan mediator yang menghadiri proses mediasi, sedangkan pihak lain tidak diperkenankan untuk menghadiri sidang mediasi. Kerahasiaan dan ketertutupam ini juga sering kali menjadi daya tarik bagi kalangan tertentu, terutama para pengusaha yang tidak menginginkan masalah yang dihadapinya dipublikasikan di media massa.

Ketiga, dalam proses mediasi, pihak materiil atau principal dapat secara langsung berperan serta dalam melakukan perundingan dan tawar-menawar untuk mencari penyelesaian masalah tanpa harus diwakili oleh kuasa hukum masing-masing. Karena prosedur mediasi amat luwes dan para pihak yang tidak memiliki latar belakang pendidikan hukum atau advokat dapat berperan serta dalam proses mediasi. Para pihak dalam proses mediasi dapat menggunakan bahasa sehari-hari yang lazim mereka gunakan, dan sebaliknya tidak perlu menggunakan bahasa-bahasa atau istilah-istilah hukum seperti

¹⁸ Sri Mamudji, "MEDIASI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DI LUAR PENGADILAN," *Jurnal Hukum & Pembangunan* (2017).

yang lazim digunakan oleh para advokat dalam beracara di persidangan pengadilan.

Keempat, para pihak melalui proses mediasi dapat membahas berbagai aspek atau sisi dari perselisihan mereka, tidak hanya aspek hukum, melainkan aspek-aspek lainnya. Karena keluwesan dan sifatnya yang mufakat mediasi dapat digunakan untuk membahas berbagai sisi sebuah sengketa.

Kelima, sesuai sifatnya yang mufakat, mediasi dapat menghasilkan penyelesaian menang-menang bagi para pihak (*win-win solution*). Sebaliknya, litigasi dan arbitrase cenderung menghasilkan penyelesaian menang-kalah (*win-lose solution*) karena prosesnya bersifat permusuhan dan memutus.

Keenam, mediasi merupakan proses penyelesaian sengketa yang relative murah dan tidak makan waktu jika dibandingkan proses litigasi atau berperkara di pengadilan. Hasil mediasi berupa kesepakatan merupakan penyelesaian yang diupayakan oleh para pihak sendiri.¹⁹

Banyaknya permohonan yang masuk untuk menyelesaikan perselisihan secara mediasi di Disnaker Tuban menggambarkan bahwa proses mediasi diminati oleh kebanyakan masyarakat sebagai alternatif penyelesaian sengketa yang mereka alami. Mengingat Tujuan dari pelaksanaan mediasi itu sendiri adalah untuk mencari jalan keluar agar para pihak yang bersengketa dapat menyelesaikan perselisihan secara damai. Perselisihan Hubungan Industrial diupayakan sebaik mungkin untuk dapat diselesaikan secara mediasi di Disnaker Tuban. Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya wajib diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih melalui proses awal Perundingan secara Bipartit.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Tuban. Berkas-berkas yang perlu disiapkan sebelum proses pencatatan perselisihan hubungan industrial di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Tuban adalah risalah perundingan bipartit, surat pengajuan untuk berunding secara bipartit dari salah pihak yang merasa dirugikan dalam hal ini baik pihak pekerja/buruh maupun pengusaha apabila pihak yang bersangkutan tidak menanggapi surat pengajuan sampai batas waktu yang ditetapkan.²⁰

Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan/tidak lengkap, maka Disnaker mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas, setelah

¹⁹ Andi Ardillah Albar, "Dinamika Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Konteks Hukum Bisnis Internasional," *Jurnal Hukum Kenotariatan* (2019).

²⁰ Muhammad Zakki Mubarak, "EKSISTENSI BURUH DALAM KOMUNIKASI BIPARTIT (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh dan Pengusaha Secara Ideal di Kota Kretek)," *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna* (2018).

menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, Disnaker wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal ini para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Disnaker melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Setelah Perundingan Bipartit gagal dan para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase maka langkah selanjutnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah mediasi.²¹ Pelaksanaan mediasi di Disnaker dengan langkah awal yang dilakukan oleh para pihak sebelum proses mediasi dilakukan adalah para pihak mendatangi Kantor Disnaker setempat dan menuju bagian tata usaha untuk melaporkan permasalahan yang sedang di alami. Kemudian para pihak diarahkan untuk menuju bagian hubungan industrial untuk mengisi surat permohonan pencatatan perselisihan yang dilengkapi dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Perjanjian Bersama ini apabila disetujui mempunyai kekuatan mengikat bagi para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh) yang membuatnya kemudian di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Pengadilan Negeri untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran yang berguna untuk jika salah satu pihak mengingkari isi perjanjian bersama itu dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Pengadilan Negeri setempat dimana pihak-pihak membuat perjanjian. Dan apabila dalam sidang mediasi pertama tidak ditemuinya kesepakatan, maka pihak mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak dilakukannya mediasi.

Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis dari mediator, pihak yang tidak memberikan tanggapan dari anjuran tertulis tersebut dianggap menolak isi dari anjuran tertulis dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta pembuktian pendaftaran. Dan apabila menolak isi anjuran tertulis salah satu pihak

²¹ Ujang Charda, "MODEL PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN SETELAH LAHIRNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004," *Jurnal Wawasan Yuridika* (2017).

mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Penutup

Perihal diberikannya perlindungan pembayaran upah dan perlindungan bagi tenaga buruh pada masa pandemic Covid-19 pemerintah mengeluarkan Surat Edaran Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 tentang pengupahan pada masa pandemic Covid- 19, perusahaan/ pengusaha dapat melakukan penangguhan pemberian pengupahan (jika perusahaan/ pengusaha tak bisa bayar upah sesuai dengan ditentukannya upah minim), dengan terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terkait penangguhan tersebut dan melaporkannya ke Disnaker Tuban. Pemberlakuan Penangguhan pengupahan minimum oleh perusahaan/ pengusaha kepada buruh tidak semata – mata menghilangkan kewajibannya pengusaha untuk membayar atau memberikan selisih upah minimum selama dalam masa penangguhan.

Pentingnya menerbitkan Peraturan Pemerintah terkait dengan Perlindungan Tenaga buruh saat suasana Pandemic Covid- 19 supaya bersifat lebih mengikat pada para perusahaan/ pengusaha yang masih atau tetap mempekerjakan pekerjaannya ditengah suasana Pandemic Covid- 19 supaya bisa melindungi status kerja dan juga terhindar dari malampetaka PHK. Selain itu, cara penyelesaian sengketa lainnya dari permasalahan ketenagakerjaan di Disnaker kota Tuban adalah dengan menggunakan alternative penyelesaian sengketa secara mediasi dengan dipimpin oleh seorang mediator atau lebih secara netral, yang diharapkan mampu memberikan jalan tengah antara buruh dengan perusahaan serta mencari jalan tengahnya agar kedua pihak yang bersengketa dapat menyelesaikan perselisihan secara damai tanpa harus melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Daftar Pustaka

- Afifah, Wiwik. 2018. 'Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia', *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 14 Nomor 27." *DiH Jurnal Ilmu Hukum*.
- Albar, Andi Ardillah. 2019 "Dinamika Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Konteks Hukum Bisnis Internasional." *Jurnal Hukum Kenotariatan*.
- Charda, Ujang. 2017. "MODEL PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN SETELAH LAHIRNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004." *Jurnal Wawasan Yuridika*.

- Hendrawan D. Santoso. 2020. "No Title." *PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TERKAIT ASPEK PENGUPAHAN DARI PERSPEKTIF HUKUM DAN PRODUKTIVITAS "FENOMENOLOGI TENTANG MAKNA KEADILAN UPAH SAAT PANDEMI COVID-19"*.
- Hinduan, Zahrotur Rusyda. 2014. "Menulis Jurnal Internasional dan Nasional." *nasional.sindo news.com*.
- Mahmud Marzuki dan Peter Mahmud. 2011. "Penelitian Hukum,," *jurnal Penelitian Hukum*.
- Mamudji, Sri. 2017. "MEDIASI SEBAGAI ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DI LUAR PENGADILAN." *Jurnal Hukum & Pembangunan*.
- Mubarok, Muhammad Zakki. 2018. "EKSISTENSI BURUH DALAM KOMUNIKASI BIPARTIT (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh dan Pengusaha Secara Ideal di Kota Kretek)." *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*.
- Palupi, Merry F.T, dan Rahmat E. Irawan. 2020. "Analisis Framing Pemberitaan Kebijakan Pemerintah Terkait Ketenagakerjaan sebagai Dampak Covid 19 di Kompas.com dan Malaysiakini." *Jurnal Representamen*.
- Peeri, Noah C., Nistha Shrestha, Md Siddikur Rahman, Rafdzah Zaki, Zhengqi Tan, Saana Bibi, Mahdi Baghbanzadeh, Nasrin Aghamohammadi, Wenyi Zhang, dan Ubydul Haque. 2020. "The SARS, MERS and novel coronavirus (COVID-19) epidemics, the newest and biggest global health threats: what lessons have we learned?" *International journal of epidemiology*.
- Permatasari, R A Aisyah Putri. 2018. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG." *Mimbar Keadilan*.
- Pradima, Akbar. 2013. "ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*.
- Prajnaparamitha, Kanyaka, dan Mahendra Ridwanul Ghoni. 2020. "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum." *Administrative Law and Governance Journal*.
- Purnomo, Sugeng Hadi. 2019. "PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*.
- Rahmadi, Takdir. 2011. *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat. Rajawali Pers*.
- Rissy, Yafet Y W. 2020. "PERGESERAN NEGARA HUKUM KE 'NEGARA HIMBAUAN': MENAKAR DAMPAK REGULASI PENANGANAN COVID-19 TERHADAP PEREKONOMIAN DAN KEUANGAN INDONESIA." *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*.
- Yusuf Randi. 2020. "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang

Ketenagakerjaan.” *Yurispruden*.

Zuhad, Shofi Fairuz. 2018. “IMPLEMENTASI KEBIJAKAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAAN PADA SEKTOR PUBLIK (Studi tentang Aspek Penahapan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Universitas Brawijaya Malang).” *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*.