

UPAYA PERLINDUNGAN PEMERINTAH TERHADAP PEKERJA DI

ERA COVID-19

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan Oleh:

Bagas Dwi Mawardi

30301900440

PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

SEMARANG

2022

**UPAYA PERLINDUNGAN PEMERINTAH TERHADAP PEKERJA DI
ERA COVID-19**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum
Program Kekhususan Hukum Perdata



Diajukan Oleh:

Bagas Dwi Mawardi

30301900440

Telah Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing :

25-07-2023

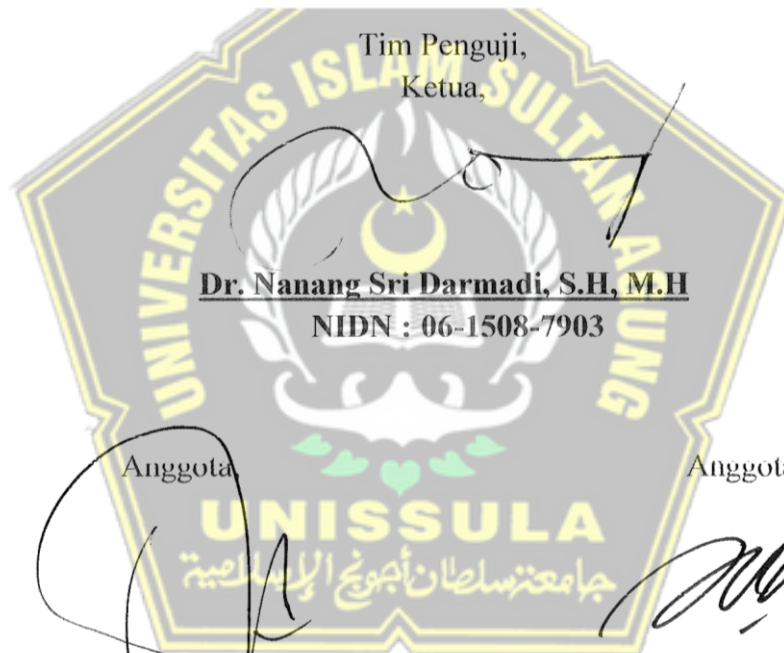
Dini Amalia Fitri, S.H, M.H

NIDN : 06-0709-9001

**UPAYA PERLINDUNGAN PEMERINTAH TERHADAP PEKERJA DI
ERA COVID-19**

Dipersiapkan dan disusun oleh
Bagas Dwi Mawardi
30301900440

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 19 Agustus 2023
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus



Tim Penguji,
Ketua,

Dr. Nanang Sri Darmadi, S.H, M.H
NIDN : 06-1508-7903

Anggota,

Anggota,

Dr. Drs. Munsharif Abdul Chalim.,S.H, M.H
NIDN : 89-4111-0021

Dini Amalia Fitri, S.H, M.H
NIDN : 06-0709-9001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum UNISSULA,

Dr. Bambang Tri Bawono, S.H.,M.H,
NIDN : 06-0707-7601

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bagas Dwi Mawardi

NIM : 30301900440

Dengan ini saya menyatakan Karya Tulis Ilmiah yang berjudul :

"UPAYA PERLINDUNGAN PEMERINTAH TERHADAP PEKERJA DI ERA COVID-19 "

Adalah benar hasil karya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, Juli 2023


Bagas Dwi Mawardi

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bagas Dwi Mawardi
NIM : 30301900440
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Skripsi, dengan judul :

UPAYA PERLINDUNGAN PEMERINTAH TERHADAP PEKERJA DI ERA COVID-19

Dengan ini menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan di publikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/ Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Juli 2023

Yang Menyatakan.



Bagas Dwi Mawardi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sabar itu nggak ada batasnya, kalau ada batasnya berarti gak sabar”

(K.H Abdurrahman Wahid)

"Keberhasilan pemimpin diukur dari kemampuan mereka dalam mensejahterakan umat yang mereka pimpin.”

(K.H Abdurrahman Wahid)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah, karya tulis ini saya persembahkan kepada :

1. Allah SWT serta junjungan kita Nabi Muhammad SAW
2. Kedua Orang Tua, Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan do'a tulus serta dukungan yang tak henti-hentinya
3. Istriku Andriya Malinda yang sangat saya cintai, yang telah memberikan kontribusi penuh terhadap karya tulis ini
4. Anak pertamaku Anshika Zelmira Khadeejah, yang selalu memberikan semangat serta motivasi
5. Seluruh Keluarga tercinta yang telah mendukung demi terselesainya karya tulis ini
6. Almamater tercinta Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Melihat kebelakang pada maret 2020 awal baru terjadinya COVID-19 yang menyerang indonesia tentunya memberikan efek yang sangat besar, masyarakat dan pemerintah berbondong-bondong untuk mencari cara agar bertahan hidup di tengah dampak dan sulitnya perekonomian. Dampak yang paling besar terhadap perusahaan yaitu berkurangnya produktivitas perusahaan serta penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sampai *Work From Home* (WFH) sehingga berimplikasi munculnya tindakan terhadap pekerja dari perubahan sistem pengupahan sampai pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan demikian menarik untuk ditinjau secara yuridis mengenai perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada pekerja dengan rumusan masalah sebagai berikut : 1) Bagaimana dampak pasca pandemi COVID-19 terhadap sistem pengupahan bagi tenaga kerja; 2) Bagaimana Upaya Perlindungan Pemerintah Terhadap Pekerja Diera COVID-19 .

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, dan teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan. Sumber dan jenis data yang dipakai adalah data sekunder dengan bahan hukum primer yang mengacu pada Perundang-undangan terkait Perlindungan Upah berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, selain itu menggunakan bahan hukum sekunder yang memanfaatkan artikel, jurnal, karya ilmiah dan sebagainya, serta bahan hukum tersier sebagai penunjang kedua bahan hukum primer dan sekunder tentang perlindungan hukum terhadap upah pekerja pasca masa pandemi COVID-19.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa: 1) Dalam hal ketenagakerjaan dampak yang paling rentan adalah perubahan produktivitas sehingga berpengaruh pula pada pendapatan perusahaan yang mengakibatkan berubahnya sistem pengupahan sampai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); 2) Upaya perlindungan pemerintah terhadap pekerja di era COVID-19 secara detail perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan ruang bagi perusahaan dengan pemerintah mengeluarkan regulasi yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia 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), Perpres No. 76 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja.

Kata Kunci : Perlindungan, Pekerja, COVID-19

ABSTRACT

Looking back at March 2020, the new start of COVID-19 which attacked Indonesia, of course, had a huge effect, people and the government flocked to find ways to survive in the midst of the impact and economic difficulties. The biggest impact on companies is reduced company productivity and the implementation of Large-Scale Social Restrictions (PSBB) to Work From Home (WFH), which has implications for the emergence of actions against workers from changing the wage system to termination of employment (PHK). Thus it is interesting to review from a juridical perspective the legal protection provided by the government to workers with the following problem formulations: 1) What is the impact of the post-pandemic COVID-19 on the wage system for workers; 2) What are the Government's Protection Efforts for Workers in the COVID-19 Era.

This study uses a normative juridical approach with analytical descriptive research specifications, and data collection techniques use library research. The sources and types of data used are secondary data with primary legal materials referring to legislation related to wage protection based on the Labor Law, in addition to using secondary legal materials that utilize articles, journals, scientific papers and so on, as well as tertiary legal materials as supporting both primary and secondary legal materials regarding legal protection of workers' wages after the COVID-19 pandemic.

Based on the results of the research, it can be seen that: 1) In terms of employment, the impact that is most vulnerable is changes in productivity so that it also affects company income which results in changes to the wage system up to Termination of Employment (PHK); 2) The government's efforts to protect workers in the COVID-19 era, in detail, this protection is intended to provide space for companies with the government to issue regulations, namely the Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 14 of 2020 concerning Guidelines for Providing Government Assistance in the Form of Salary/Wage Subsidies for Workers/Labourers in Handling the Impact of Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), Presidential Decree No. 76 of 2020 concerning Work Competency Development Through the Pre-Employment Card Program.

Keywords: Protection, Worker, COVID-19

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya milik Allah S.W.T, hanya kepada-NYA tempat segala makhluk berlindung dan meminta pertolongan. Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad S.A.W. sebagai suri tauladan umat manusia sepanjang zaman. Dengan mengucap syukur alhamdulillah yang sedalam-dalamnya kepada Allah S.W.T atas segala berkah, rahmat dan hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “UPAYA PERLINDUNGAN PEMERINTAH TERHADAP PEKERJA DI ERA COVID-19” yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan jenjang program strata satu (S1) Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari banyak hambatan serta rintangan yang dihadapi namun pada akhirnya dapat terselesaikan berkat adanya dukungan, bimbingan, dan masukan baik secara moral maupun spiritual dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H.,S.E.Akt.,M.Hum, selaku rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Dr. Bambang Tri Bawono, S.H.,M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus Dosen Wali yang telah memberikan arahan selama ini

3. Dr. Hj. Widayati, S.H.,M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Dr. Arpangi, S.H.,M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
5. Dr. Achmad Arifulloh, S.H.,M.H, selaku Kaprodi S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang
6. Dini Amalia Fitri, S.H.,M.H, selaku Sekretaris Prodi S1 Ilmu Hukum sekaligus Dosen Pembimbing yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah bersedia membimbing dan membagikan ilmunya kepada kami semua
8. Staff Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berturut serta membantu melancarkan karya tulis ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik
9. Kedua Orang Tua Bapak dan Ibu beserta keluarga yang doanya tak henti-hentinya dipanjatkan untuk saya sendiri
10. Istriku Andriya Malinda wanita yang sangat saya cintai yang paling berperan penting dalam penyusunan karya tulis ini baik dukungan moral maupun spiritual
11. Anak Pertamaku Anshika Zelmira Khadeejah, karena kelucuan dan keimutannya telah menambahkan semangat setiap harinya
12. Tak lupa almamaterku tercinta Fakultas Hukum Universitas Sultan Agung Semarang

Penulis menyadari bahwa skripsi ini merupakan buah karya manusia yang jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan dalam pemaparan maupun penyajian data serta pengetahuan yang dimiliki penulis terbatas. Atas dasar itulah penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan maupun kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Semarang, Juli 2023

Penulis

Bagas Dwi Mawardi



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Terminologi.....	7
F. Metode Penelitian.....	9
1. Pendekatan Penelitian	9
2. Spesifikasi Penelitian	10
3. Sumber dan Jenis Data	10
4. Pengumpulan Data	12
5. Analisis Data Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan.....	14
1. Sejarah Dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia	14
2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	22
3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	23

4.Asas-asas Hukum Ketenagakerjaan	25
5.Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan	26
6.Hubungan Kerja Antara Para Pihak	30
B. Tinjauan Umum Sistem Pengupahan	33
1.Pengertian Umum tentang Pengupahan	33
2.Komponen Upah	35
3.Asas-asas dalam Pengupahan	41
4.Kebijakan Pengupahan terhadap Tenaga Kerja	44
5.Perlindungan Upah	46
C. Masa Pandemi COVID-19	49
D. Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hukum Islam	51
1.Konsep Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam	51
2.Tenaga kerja dalam Perspektif Hukum Islam	55
3.Pengertian Upah Menurut Para Ulama'	59
4.Upah Dalam Islam	61
BAB III PEMBAHASAN	67
A. Dampak Pasca Pandemi COVID-19 Terhadap Sistem Pengupahan Bagi Tenaga Kerja	67
B. Upaya Perlindungan Pemerintah Terhadap Pekerja Diera Covid-19	79
BAB IV PENUTUP	97
A. Kesimpulan	97
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pandemi COVID-19 saat ini bisa dikatakan telah memasuki fase kehidupan baru yaitu fase masa pasca pandemi COVID-19. Melihat kebelakang pada maret 2020 awal baru terjadinya COVID-19 yang menyerang indonesia tentunya memberikan efek yang sangat besar, masyarakat dan pemerintah berbondong-bondong untuk mencari cara agar bertahan hidup di tengah dampak dan sulitnya perekonomian. Terhambatnya kegiatan dibidang ekonomi membuat banyak perusahaan besar/maju atau pun perusahaan start up, seperti perusahaan penerbangan maupun perusahaan swasta melakukan pengurangan karyawan secara besar-besaran atau melakukan pemutusan hubungan kerja.

Perekonomian dunia mengalami resesi tajam yaitu kisaran 4,4%-5,2%. *International Monetary Fund* memperkirakan secara kumulatif bahwa hingga Tahun 2025 ekonomi dunia akan merugi hingga 22 triliun US\$. Produk Domestik Bruto (PDB) pada kuartal IV-2020 tumbuh -2,19% (YoY) dibandingkan periode yang sama Tahun sebelumnya (*year-on-year*/YoY).¹

Bentuk nyata yang dapat dilihat dari dampak COVID-19 terhadap ekonomi yang dapat terlihat saat ini adalah kejadian PHK. BPS mencatat bahwasannya jumlah pengangguran periode Agustus 2020 mengalami

¹ Lidya Julita S, "RI Masih Resesi! PDB Kuartal IV-2020 Tumbuh Negatif 2,19%," <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210205063756-4-221192/ri-masih-resesi-pdb-kuartal-iv-2020-tumbuh-negatif-219>, diakses tanggal 16 Januari 2023 pukul 20.30 WIB.

peningkatan tajam sebanyak 2,67 juta orang dibanding Agustus 2019 lalu.² Hasil survei dari Pusat Penelitian Kependudukan LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) terjadinya gelombang PHK tenaga kerja dan penurunan pendapatan sebagai akibat terganggunya kegiatan usaha pada sebagian besar sektor. Sebanyak 15,6% pekerja mengalami PHK dan 40% pekerja mengalami penurunan pendapatan, diantaranya sebanyak 7% pendapatan buruh turun sampai 50%. Dari sisi pengusaha, pandemi Covid 19 menyebabkan terhentinya kegiatan usaha dan rendahnya kemampuan bertahan pengusaha. Hasil survei mencatat 39,4 persen usaha terhenti, dan 57,1 persen usaha mengalami penurunan produksi. Hanya 3,5 persen yang tidak terdampak.³

Pada dasarnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak yaitu pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Tentu, dalam prakteknya, regulasi baku ini wajib jadi panduan utama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri juga mengalami berbagai perubahan dan revisi sesuai dengan evaluasi yang terjadi di lapangan. Harapannya kita bisa melihat perlindungan yang diberikan oleh pemerintah melalui regulasi ketenagakerjaan terkait akibat adanya pandemi COVID-19 yang telah berlalu.

² Mutia Fauzia, "Dampak Pandemi: Indonesia Resesi, Pengangguran Tembus 9,77 Juta," <https://money.kompas.com/read/2020/11/06/081247126/dampak-pandemi-indonesia-resesi-pengangguran-tembus-977-juta?page=all>, diakses pada 16 Januari 2023, pukul 20.35 WIB

³ LIPI, Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia, artikel <http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030>, diakses 10 Desember 2022, pukul 12.30 WIB

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 objek perlindungan tenaga kerja meliputi, perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat, perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Dalam hukum ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja. Karena para pekerja/buruh merupakan salah satu asset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan.⁴

Upah menjadi salah satu komponen paling penting bagi tenaga kerja. Tenaga kerja dan upahnya tentu tidak dapat terpisahkan, upah digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Sebagaimana ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” ketentuan mengenai pengupahan tersebut dapat dijadikan landasan dalam menentukan besarnya upah tenaga kerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang

⁴ Imas Novita Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi COVID-19 di Indonesia*, Buletin Hukum dan Keadilan, Vol. 4, Nomor 1 (2020) , hal 3

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.

Seseorang boleh mengangkat pekerja dan menjadi pekerja atas suatu pekerjaan. Pekerja berhak mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Begitu juga sebaliknya, pemberi pekerjaan memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja tersebut.⁵ Sehingga timbul hubungan bahwa pengusaha membutuhkan tenaga kerja sebagai penunjang proses usaha dari awal hingga mencapai keberhasilan yang diharapkan.

Berbicara mengenai pandemi yang telah mereda pada Tahun 2021, pemerintah menerapkan istilah yang baru disebut “*new normal*” dalam hal ini *new normal* dapat diartikan sebagai kembalinya aktivitas seperti biasanya setelah pemerintah menerapkan banyak kebijakan seperti PSBB (pembatasan sosial berskala besar) maupun WFH (*Work From Home*), keputusan sektor industri dalam mengusahakan agar produktivitas masih berjalan tentunya banyak mengalami kesulitan apabila tidak diimbangi dengan bantuan pemerintah.

Selain Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19). Hal ini tentu dapat menjadi pedoman bagi pengusaha untuk mencari solusi untuk menghindari

⁵ Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam Buku Referensi Program Studi Ekonomi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta 2010, hal 112.

adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditengah krisis akibat pasca masa pandemi COVID-19.

Oleh karena itu, terkait banyak akibat yang ditimbulkan pada masa pandemi COVID-19, setelah semua kembali normal penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“UPAYA PERLINDUNGAN PEMERINTAH TERHADAP PEKERJA DI ERA COVID-19 ”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka, permasalahan yang dapat diuraikan dalam penulisan hukum ini adalah :

1. Bagaimana dampak pasca pandemi COVID-19 terhadap sistem pengupahan bagi tenaga kerja?
2. Bagaimana upaya perlindungan pemerintah terhadap pekerja di era covid-19 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah, maka tujuan masalah yang ingin dicapai dalam penulisan hukum ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dampak pasca pandemi COVID-19 terhadap sistem pengupahan bagi tenaga kerja
2. Untuk mengetahui upaya perlindungan pemerintah terhadap pekerja di era COVID-19

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

a. Bagi ilmu hukum

Penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu hukum dengan memberikan masukan dan sumbangan pemikiran khususnya terhadap hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan lebih terkhusus mengenai perlindungan pemerintah pada masa pasca pandemi COVID-19 ditinjau dari Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembahasan masalah yang akan diperoleh dalam penelitian ini akan dapat memberikan gambaran tentang upaya hukum dalam penyelesaian masalah yang diberikan pemerintah bagi tenaga kerja.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi dan informasi hukum bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait dengan upah pekerja dimasa pasca pandemi COVID-19, beserta dampak yang ditimbulkan begitu mempengaruhi bagi dunia ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

a. Bagi tenaga kerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum pekerja yang terdampak adanya COVID-19 dan memenuhi hak-hak pekerja yang belum terlaksana selama masa pandemi COVID-19

b. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap pekerja sesuai dengan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Sehingga terjadi pemenuhan hak dan kewajiban sesuai perjanjian oleh pekerja dan perusahaan

c. Bagi pembaca

Memberikan pemahaman kepada pembaca maupun masyarakat bahwa ada solusi dan payung hukum dari pemerintah terhadap masa pandemi maupun setelah pandemi terhadap pekerja, sehingga dapat memotivasi masyarakat untuk tidak khawatir dan tetap berupaya untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya

E. Terminologi

1. Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁶
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

⁶ Setiono, *Supremasi Hukum*, UNS, Surakarta, 2004, hal 3.

3. Pandemi COVID-19 merupakan pandemi global yang disebabkan karena adanya wabah penyakit menular yang disebabkan oleh virus corona yang baru ditemukan dan dikenal sebagai sindrom pernapasan akut parah virus corona 2 (SARS-CoV-2). Kasus manusia pertama COVID-19 diidentifikasi di Kota Wuhan, Cina pada Desember 2019 (WHO, 2020).
4. Sistem menurut KBBI (kamus besar bahasa Indonesia) adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas dari pandangan, teori, asas, dan sebagainya.
5. 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. (Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan)
6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha;

Pasal 88 : (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

(2) “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh”

F. Metode Penelitian

Dalam penulisan Hukum ini metode penelitian yang digunakan oleh penulis mengandung beberapa hal antara lain :

1. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta perundang-undangan yang berhubungan dengan perlindungan pekerja dalam dunia ketenagakerjaan yang berkaitan dengan wabah virus pandemi COVID-19 seperti sekarang.

Metode pendekatan yuridis normatif atau penelitian hukum doktrinal, yaitu suatu penelitian hukum yang mempergunakan sumber data sekunder. Dilakukan dengan menekankan dan berpegang pada segi-segi yuridis. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder. Data sekunder mempunyai ruang lingkup

yang meliputi surat-surat pribadi, bukubuku, sampai pada dokumen-dokumen resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah.⁷

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya didalam masyarakat yang berkenaan dan berhubungan dengan objek penelitian.⁸

Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analitis dengan tujuan untuk memperoleh gambaran lengkap mengenai keadaan hukum atau peristiwa hukum pada suatu obyek tertentu, maupun gejala yuridis yang terjadi didalam masyarakat terkhusus mengenai perlindungan hukum terhadap upah pekerja pada mas pasca pandemi COVID-19 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

3. Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis dan sumber data Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan obyek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi yang dapat dibagi menjadi :

- 1) Bahan Hukum Primer, bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat meliputi :
 - a) Undang-Undang Dasar 1945

⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Sinar Grafika, Jakarta, cetakan kedelapan, 2004, hal 24.

⁸ Zainuddin Ali, *Metode penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hal 105

- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdato)
 - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
 - e) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
 - f) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB)
 - g) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja
 - h) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19
 - i) Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (Work From Home)
 - j) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19).
- 2) Bahan Hukum Sekunder : yaitu bahan hukum yang menjelaskan tentang bahan hukum primer seperti :
- a) Hasil-hasil penelitian;

- b) Hasil karya dari kalangan pakar hukum;
 - c) Dokumen-dokumen yang berkaitan dengan ketenagakerjaan;
 - d) Makalah mengenai perlindungan tenaga kerja;
 - e) Artikel dari jurnal Nasional;
 - f) Skripsi para senior dan sebagainya.
- 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum penunjang yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus umum, kamus hukum, majalah atau surat kabar⁹. Sepanjang memuat informasi yang relevan dengan materi penelitian ini.

4. Pengumpulan Data

Metode yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data adalah Studi Kepustakaan. Studi Kepustakaan yakni memperoleh data dari studi kepustakaan melalui membaca, menelaah, menganalisis dan mempelajari buku-buku, perundang-undangan, artikel, surat kabar, mengenai perlindungan hukum maupun jurnal dan sumber yang lain mengenai sistem pengupahan pada masa COVID-19.

5. Analisis Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian dan kemudian data-data tersebut akan diolah dan dianalisa dengan penyajian yang bersifat deskriptif analitis yaitu suatu cara analisa yang disusun secara sistematis dengan bahan

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal 23

hukum yang diperoleh dari studi kepustakaan atau data sekunder, bahan hukum primer seperti perundang-undangan, bahan hukum sekunder seperti buku-buku, teks, literatur, karya tulis ilmiah maupun dari bahan hukum tersier seperti kamus, tulisan-tulisan, dan lain-lain dengan menganalisa dan menyusun data secara akurat sehingga memperoleh jawaban atas permasalahan yang diajukan. Pengolahan bahan menggunakan pola deduktif yang menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkrit yang dihadapi. Dengan demikian, kegiatan analitis ini dapat menghasilkan kesimpulan dengan tujuan penelitian yang benar, jelas dan akurat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Sejarah Dan Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia sendiri terbagi menjadi beberapa periode yakni masa sebelum proklamasi, masa pasca proklamasi, dan masa pasca reformasi.

a Masa Sebelum Proklamasi

Pada masa sebelum Proklamasi 17 Agustus 1945 sejarah hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi 3 periode yaitu masa perbudakan, masa penjajahan Hindia Belanda, dan masa penjajahan Jepang.

1) Masa Perbudakan

Pada masa perbudakan, budak adalah milik majikan. Pengertian milik berarti menyangkut perekonomian, serta hidup matinya seseorang. Politik hukum yang berlaku pada masa ini, tergantung pada tingkat kewibawaan penguasa (raja). Selain itu, dikenal lembaga perhambaan (*pandelingschap*) dan peruluran (*horigheid, perkhorigheid*). Lembaga ini terjadi apabila ada hubungan pinjam-meminjam uang atau apabila terjadi perjanjian utang piutang. Orang yang berutang sampai saat jatuh tempo pelunasan belum bisa membayar utangnya. Pada saat itu pula orang yang berutang (debitur) menyerahkan dirinya atau menyerahkan orang lain kepada orang si kreditor, sebagai jaminan dan dianggap sebatas bunga dari utang.

Selanjutnya orang yang diserahkan diharuskan untuk bekerja kepada orang yang memberi utang sampai batas waktu si debitur dapat melunasi utangnya. Penyerahan diri atau orang lain itu dimaksudkan untuk membayar bunga dari utang itu. Bukan untuk membayar utangnya. Keadaan ini pada dasarnya sama dengan perbudakan.¹⁰

2) Masa Hindia Belanda

Setelah era perbudakan, kemudian Indonesia masuk kepada era kerja rodi dan kerja paksa. Pada 1 Februari 1938 kerja rodi dihapuskan, pemerintah Hindia-Belanda membuat peraturan (*Koeli Ordonantie*) yang bersifat kapitalistik. Contoh peraturannya antara lain :

- a) Perjanjian kerja harus diselenggarakan secara tertulis dan didaftarkan pada pemerintah setempat.
- b) Buruh tidak boleh meninggalkan perusahaan tanpa izin tertulis dari majikan.
- c) Seorang majikan wajib mengurus buruh-buruhnya dengan baik, membayar upah pada waktu tertentu, member rumah dan pengobatan.
- d) Ketika kontrak kerja berakhir, pihak majikan berkewajiban mengembalikan buruh ke tempat asalnya.
- e) Pelanggaran oleh majikan diancam denda setinggi-tingginya Rp. 1500.
- f) Jika buruh meninggalkan pekerjaan atau menolak melakukan pekerjaan maka ia diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya

¹⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal18

tiga bulan dan pelanggaran ulangan dihukum tiga sampai dua belas bulan.

g) Majikan dapat membatalkan kontrak sepihak, sementara buruh tidak.¹¹

Pekerjaan rodi atau kerja paksa dilakukan oleh Hindia Belanda mengingat untuk melancarkan usahanya dalam mengeruk keuntungan dari rempah-rempah dan perkebunan. Untuk kepentingan politik imperialismenya, pembangunan sarana prasarana dilakukan dengan rodi.

Rodi dibagi tiga, yaitu rodi *gubernemen* (untuk kepentingan *gubernemen* dan pegawai), rodi perorangan (untuk kepentingan kepala atau pembesar Indonesia), dan rodi desa (untuk kepentingan desa). Rodi untuk para pembesar dan gubernemen (disebut *pancen*) sangat memberatkan rakyat karena penetapannya diserahkan kepada mereka. *Convention Nomor 29 Concerning forced or compulsory labour* (kerja paksa atau kerja wajib yang diratifikasi pemerintahan Hindia Belanda Tahun 1933), tidak memandang kerja wajib untuk keperluan tentara dan orang lain dalam pekerjaan ketentaraan serta rodi untuk kepentingan desa sebagai yang terlarang¹²

3) Masa Penjajahan Jepang

Pada masa pendudukan Jepang mulai tanggal 12 Maret 1942, pemerintah militer Jepang membagi menjadi tiga daerah pendudukan, yaitu Jawa, Madura, dan Sumatera yang dikontrol dari Singapura dan Indonesia Timur. Politik hukum masa penjajahan Jepang, diterapkan untuk

¹¹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1987, hal 10.

¹² Asri Wijayanti, *Op Cit*, hal 20

memusatkan diri bagaimana dapat mempertahankan diri dari serangan sekutu, serta menguras habis kekayaan Indonesia untuk keperluan perang Asia Timur Raya. Pada masa ini diterapkan romusya dan kinrohosi. Romusa adalah tenaga tenaga sukarela, kenyataannya adalah kerja paksa yang dikerahkan dari Pulau Jawa dan penduduk setempat, yang didatangkan ke Riau sekitar 100.000 orang. Romusya lokal adalah mereka yang dipekerjakan untuk jangka waktu yang pendek disebut kinrohosi.¹³

b Masa Pasca Proklamasi

Pada masa pasca proklamasi terbagi menjadi 2 yaitu masa pemerintahan soekarno dan masa pemerintahan soeharto :

1) Masa Pemerintahan Soekarno

Pada masa pemerintahan Soekarno pasca proklamasi (1945-1958), peraturan ketenagakerjaan yang ada pada masa ini cenderung memberi jaminan sosial dan perlindungan kepada buruh, dapat dilihat dari beberapa peraturan di bidang perburuhan yang diundangkan pada masa ini, adanya penerapan teori hukum perundang-undangan yang baik. Contoh :

- a) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja
- b) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Kecelakaan Kerja
- c) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan
- d) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan

¹³ *Ibid*, Asri Wijayanti, hal 21

e) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

f) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Nomor 98 mengenai Dasar-dasar dari Hak Untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama

g) Permenaker Nomor 90 Tahun 1955 Tentang Pendaftaran Serikat Buruh Pemerintahan Soekarno Masa Orde Lama (1959-1966), Pada masa ini kondisi perburuhan dapat dikatakan kurang diuntungkan dengan sistem yang ada. Buruh dikendalikan oleh tentara antara lain dengan dibentuknya Dewan Perusahaan perusahaan perusahaan yang diambil alih dari Belanda dalam rangka program nasionalisasi, untuk mencegah meningkatnya pengambil alihan perusahaan Belanda oleh buruh.¹⁴

2) Masa Pemerintahan Soeharto

Pada masa pemerintahan Soeharto keadaan Indonesia sudah lebih baik, politik ditekankan pada pembangunan ekonomi. Kesejahteraan nasional akan cepat terwujud apabila pembangunan ekonomi berjalan dengan baik. Untuk mewujudkan suksesnya pembangunan ekonomi maka ditetapkanlah Repelita. Sayangnya sejalan dengan berkembangnya waktu, dalih pembangunan ekonomi akhirnya menjurus pada tindakan penguasa yang sewenang-wenang. Sebagai contoh pengurangan TKI keluar negeri pada masa pemerintahan Soekarno, yaitu berdasarkan Pasal 2 TAP MPRS Nomor XXVIII/MPRS-RI/1966, yaitu

¹⁴ Artikel http://hk_628_slide_sejarah_hukum_ketenagakerjaan_indonesia, diakses 7 Februari 2023 pukul 15.25 WIB

segera dibentuk undang-undang perburuhan mengenai penempatan tenaga kerja. Selama masa pemerintahan Soeharto, ketentuan ini tidak pernah direalisasi. TAP MPRS Nomor XXVIII/MPRS-RI/1966 sudah dicabut di masa pemerintahan Soeharto. Sebagai kelanjutan berdasarkan Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 ditetapkan tugas pemerintah untuk mengatur penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif.¹⁵

Kondisi perburuhan di Indonesia selama Orde Baru dapat dijelaskan dalam terang model akomodasi di atas. Kontrol negara terhadap serikat buruh berlangsung terus-menerus dengan dukungan militer. Kontrol itu mengalami penguatan signifikan sejak dekade 1980 bersamaan dengan berakhirnya era boom minyak dan pemerintah harus mengarahkan industri ke orientasi ekspor. Peraturan tentang ketenagakerjaan yang menjadi kontroversi pada masa ini adalah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang kental dengan militerisme.¹⁶

c Masa Pasca Reformasi

Sejak berakhirnya masa Orde Baru, peluang untuk lahirnya gerakan buruh dimulai dengan dibukanya kebebasan berserikat meskipun tetap hanya satu serikat yang diakui pemerintah.

1) Masa Pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie

Masa Pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie sebagai reaksi adanya reformasi dengan mundurnya Soeharto. Politik hukum di bidang ketenagakerjaan ditekankan pada peningkatan kepercayaan luar negeri

¹⁵ Asri Wijayanti, *Op Cit*, hal 22

¹⁶ Dokumen oleh S Prayitno, diakses 7 Februari 2023 pukul 21.37 WIB

kepada Indonesia bahwa Indonesia dapat mengatasi problema negaranya sendiri tanpa menindas Hak Asasi Manusia (HAM) serta mempunyai andil besar dalam pelaksanaan demokrasi Indonesia. Karena tekanan dari luar negeri maka Indonesia dengan terpaksa meratifikasi *Convention Nomor 182 Concerning the Immediate Action to Abolish and to Eliminate the Worst Forms of Child Labor* (tindakan segera untuk menghapus dan mengurangi bentuk-bentuk terburuk pekerja anak diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tanggal 8 Maret 2000). Dengan ratifikasi tersebut dapat ditafsirkan bahwa seolah-olah Indonesia mengakui telah memperlakukan dengan sangat buruk pekerja anak. Selain itu, di masa ini tahanan politik banyak yang dibebaskan.¹⁷

2) Masa Pemerintahan Baharudin Jusuf Habibie

Pemerintahan Abdurrahman Wahid. Dilihat dari peraturan ketenagakerjaan yang dihasilkan, pemerintahan Abdurrahman Wahid ini dinilai sangat melindungi kaum pekerja/buruh dan memperbaiki iklim demokrasi dengan Undang-Undang serikat pekerja/serikat buruh yang dikeluarkannya yaitu Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.¹⁸

3) Masa Pemerintahan Megawati Soekarno Putri

Pemerintahan Megawati Soekarno Putri, peraturan perundangan ketenagakerjaan dihasilkan, di antaranya yang sangat fundamental adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menggantikan sebanyak 15 (limabelas) peraturan ketenagakerjaan,

¹⁷Asri Wijayanti, *Op Cit*, hal 23-24

¹⁸ Artikel http://hk_628_slide_sejarah_hukum_ketenagakerjaan_indonesia, diakses 23 Maret 2023 pukul 21.01 WIB

sehingga Undang-Undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya Undang-Undang yang juga sangat fundamental lainnya adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang disahkan pada 14 Januari 2004 dan Undang-Undang Nomor 39 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.¹⁹

4) Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono

Di masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono beberapa usaha dilakukan untuk memperbaiki iklim investasi, menuntaskan masalah pengangguran, meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Kebijakan di bidang ketenagakerjaan sehubungan dengan hal di atas, kurang mendapat dukungan kalangan pekerja/buruh. Beberapa aturan :

- a) Inpres Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perbaikan iklim Investasi, salah satunya adalah agenda untuk merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan.
- b) Pengalihan jam kerja ke hari sabtu dan minggu demi efisiensi pasokan listrik di Jabodetabek.
- c) Penetapan kenaikan upah harus memperhatikan tingkat pertumbuhan ekonomi dan laju inflasi.²⁰

¹⁹ Artikel <http://hk.628.slide.sejarah.hukum.ketenagakerjaan.indonesia>, diakses 23 Maret 2023 pukul 21.02 WIB

²⁰ Artikel <http://hk.628.slide.sejarah.hukum.ketenagakerjaan.indonesia>, diakses 23 Maret 2023 pukul 21.34 WIB

2. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada Tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003, Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu²¹

Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur

²¹ *Ibid*, Astri Wijayanti, hal 2

hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.²²

Mengingat banyaknya pengertian hukum ketenagakerjaan, penulis menghindari adanya persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntunan perkembangan hubungan industrial. Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
- c. Adanya orang bekerja dibawah dan tunduk serta mendapatkan upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh. Meliputi dalam masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh.²³

Dari unsur-unsur diatas dapat dilihat bahwa substansi hukum perburuhan hanya mengatur hubungan hukum seorang buruh dan majikannya/ bersifat keperdataan serta tidak mengatur hubungan diluar hubungan kerja.

3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Sifat Hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum itu merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan

²² Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985, hal 1

²³ Eko Wahyudi, Yulianingsih, Moh. Firdaus, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika Offset, Jakarta, 2016, hal 4

hukum ketenagakerjaan termasuk ke dalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum yang lainnya.²⁴

- a. Bersifat Hukum Privat (perdata). Karena mengatur hubungan orang perorangan yaitu antara pekerja dgn pengusaha.
- b. Bersifat Hukum Publik. Dalam pelaksanaannya diperlukan campur tangan pemerintah.

Contoh : penetapan upah minimum, perizinan yang menyangkut ketenagakerjaan, masalah penyelesaian hubungan industrial, adanya sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

- c. Imperatif/ Memaksa (*dwingenrecht*), artinya hukum yg harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Contoh:

- 1) Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang izin penggunaan tenaga kerja
- 2) Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu

- d. Bersifat Fakultatif/ Mengatur (*regelendrecht*)

Contoh :

- 1) Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pembuatan perjanjian kerja bisa tertulis dan tidak tertulis
- 2) Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang kebebasan pengusaha untuk membayar gaji di tempat yg lazim.²⁵

²⁴ Asri Wijayanti, *Op Cit*, hal 12

Peraturan merupakan peraturan yang berupa perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan dapat bersifat hukum privat dan hukum publik. Bersifat privat karena adanya hubungan pekerjaan antara orang perorangan, misalnya dalam pembuatan perjanjian kerjanya. Bersifat publik karena adanya campur tangan pemerintah dalam hubungan kerja misalnya dalam penetapan upah atau gaji karyawan, dan dalam penetapan pemutusan hubungan kerja dan lain-lain²⁶

4. Asas-asas Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia yang bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;

²⁵ Artikel dari <http://adhyepanrita.blogspot.com/2012/11/sifat-asas-tujuan-dan-fungsi-hukum.html>, diakses 26 Februari 2023 pukul 10.55 WIB

²⁶ Bagus Sarnawa, Johan Erwin I., *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, Yogyakarta, 2010, hal 29.

d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²⁷

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.²⁸

5. Para Pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

a. Tenaga kerja/ Buruh

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut :

- 1) Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)

²⁷ Asri Wijayanti, *Op Cit*, hal 6

²⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal 6–7.

2) Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.²⁹

b. Pengusaha

Pemberi Kerja, selaku Perusahaan, atau Pengusaha adalah salah satu aspek penting dalam wujudkan atau mencapai pemerataan kesempatan kerja atau Pembangunan Nasional. Istilah perusahaan pada awalnya diambil dan diatur pada Pasal 2 sampai dengan Pasal 5 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (untuk selanjutnya disebut sebagai “KUHD”) yang kemudian dicabut berdasarkan Stb.1938:276 tertanggal 17 Juli 1938.³⁰

Sebagaimana dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-undang Ketenagakerjaan menggunakan istilah majikan. Hal tersebut kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan sama.³¹

Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:

- 1) Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,

²⁹ Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal 7

³⁰ Sentosa Sembiring, *Hukum Dagang*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2004, hal 5

³¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, edisi revisi cetakan 14, 2016, hal 47

- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang tersebut juga memberikan pengertian mengenai pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini muncul untuk menghindari makna orang yang bekerja pada pihak lain, tetapi tidak dapat dikatakan sebagai pengusaha, seperti orang yang bekerja pada sektor informal. Dapat disimpulkan pengertian pemberi kerja lebih luas dibandingkan pengusaha.

Pengusaha juga bisa disebut pelaku wirausaha, maka wirausaha adalah sebuah jalan kehidupan yang telah dipilih oleh seseorang atau kelompok dalam menjalankan profesinya. Wirausaha juga mempunyai peran penting dalam kehidupan dan kemajuan suatu bangsa. Yang dilakukan wirausaha dalam memajukan suatu bangsa dan negara ini dengan melakukan perekrutan pekerja, kalau sudah melakukan perekrutan otomatis masyarakat akan mendapatkan pekerjaan. Melalui lowongan pekerjaan tersebut meningkatkan kualitas individu atau masyarakat.³²

³² Heflin Frinces, *Pentingnya Wirausaha Di Indonesia*, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, 2010, Vol.7.Nomor1.hal55.

c. Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan wadah untuk berkumpul dan bersatunya para pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja secara konstitusional. Oleh karena itu eksistensi serikat pekerja tidak lepas dari eksistensi perusahaan sebagai tempat bernaung tenaga kerja. Dari sini hubungan antara pekerja bisa berjalan harmonis. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 17, Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Sebagaimana implementasi dari ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 tentang kebebasan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun dengan tulisan yang ditetapkan dalam undang-undang.

Berdasarkan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud diatas buruh mempunyai fungsi sebagai:

- 1) Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.

- 2) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan.
- 3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- 5) Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab dalam pemogokan pekerja/buruh.
- 6) Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

6. Hubungan Kerja Antara Para Pihak

Dalam ketenagakerjaan, antara pekerja dan pengusaha mempunyai hubungan yang saling menguntungkan. Pekerja memberikan tenaganya untuk produk dan jasa, sedangkan pengusaha membayar upah atas jasa pekerja dalam menciptakan produk, baik berupa barang atau jasa yang dijual pada konsumen. Pemerintah sebagai fasilitator yang menyediakan prasarana mendapatkan keuntungan melalui pajak yang dibayar pengusaha. Dengan bertambah besarnya perusahaan maka antara pekerja dengan pengusaha tidak lagi mengenal secara pribadi, sehingga masalah-masalah yang timbul antara pekerja dengan pengusaha sudah tidak mudah lagi untuk diselesaikan sehingga sering menghambat kelancaran jalannya perusahaan. Karena itu

perlu adanya aturan yang harus ditaati oleh kedua belah pihak untuk menjaga agar terciptanya ketenangan pada pekerja dan perusahaan.³³

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha. Demikian pula sebaliknya. Hubungan kerja tidak terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak. Dalam hukum Indonesia, ada yang menterjemahkan dengan perjanjian dan ada pula yang menterjemahkan dengan perikatan.³⁴

Perjanjian kerja dalam KUHPerduta Pasal 1601 memberikan pengertian,

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana para pihak kesatu (si buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dan menerima upah”

Di samping itu, KUHPerduta nyata membedakan perjanjian kerja/perburuhan dengan kontrak (pemborongan) kerja (*contract for work*):

“perjanjian pemborongan kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikat diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan.”

Berkaitan dengan ini tampak bahwa KUHPerduta mengindikasikan adanya

³³ Fritje Rumimpunu, *Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor13 Tahun 2003)*, Vol.II/Nomor2, Januari-Maret 2014 Edisi Khusus, hal 1

³⁴ Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, *Administrative Law & Governance Journal*, Volume 2 Issue 2, June 2019, hal 3

perbedaan antara perjanjian kerja/perburuhan dengan perjanjian pemborongan kerja. Perjanjian pemborongan kerja berkenaan dengan pekerjaan yang digambarkan dengan lebih rinci dan sebab itu pula berjangka waktu tertentu. Sebaliknya untuk perjanjian kerja/ perburuhan, pekerjaan apa yang dilakukan tidak dirinci dan perjanjian bisa jadi dimaksudkan untuk jangka waktu tidak terbatas.³⁵

Melihat pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara seperti di atas tampak bahwa ciri perjanjian kerja adalah “dibawah perintah pihak lain”, di bawah perintah ini berarti menunjukkan bahwa hubungan pekerja dan pengusaha adalah hubungan atasan dan bawahan (subordinasi). Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum , karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³⁶

Unsur-unsur dalam perjanjian memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. Adanya unsur work/pekerjaan
- b. Adanya unsur perintah (*command*)
- c. Adanya upah (*pay*)

Sedangkan syarat sahnya perjanjian kerja memuat

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum⁷
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

³⁵ Agusmidah dkk, *Bab-bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012, hal 15

³⁶ Lalu Husni, *Op Cit*, hal 62-63

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum., kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan secara tegas bahwa Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan atau kesepakatan yang disetujui oleh para pihak yang berkepentingan didalam perjanjian kerja.

B. Tinjauan Umum Sistem Pengupahan

1. Pengertian Umum tentang Pengupahan

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima pekerja/buruh selama pekerja/buruh melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat pekerja beli dari jumlah upah itu.³⁷

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Pasal 1 angka 1, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk

³⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hal 67

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. Sedangkan pengertian pengupahan menurut para ahli :

- a. Gitosudarmo (1995) memberikan definisi atau pemahaman tentang gaji pokok sebagai hadiah yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang pendapatannya biasa-biasa saja dan tetap setiap bulan bahkan jika mereka tidak tiba di tempat kerja, gaji masih akan diterima penuh.³⁸
- b. Hasibuan (1999) memberikan definisi atau definisi gaji pokok sebagai upah berkala yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan kontrak permanen dan memiliki jaminan tertentu.³⁹
- c. Handoko (1993) memberikan definisi atau pemahaman tentang gaji pokok sebagai pemberian pembayaran keuangan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan dan sebagai motivasi untuk melakukan kegiatan di masa depan. Gaji pokok dikatakan sebagai hadiah karena merupakan komitmen organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya⁴⁰

Berlandaskan pada ketentuan itu, maka pemerintah mewajibkan diri sendiri untuk mengembangkan kebijakan pengupahan yang melindungi

³⁸ Artikel dari <https://afmar.co.id/definisi-upah-menurut-hukum-dan-para-ahli/>, diakses 28 Februari 2023, pukul 21.49 WIB

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ *Ibid*

pekerja/buruh. Dalam penjelasan ketentuan di atas, upah wajib (*necessary income*) diterjemahkan sebagai upah yang memungkinkan buruh/pekerja memenuhi penghidupan yang layak. Beranjak dari ketentuan itu pula, buruh/pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan harus dapat memperoleh upah dalam jumlah tertentu yang memungkinkan mereka untuk secara masuk akal memenuhi penghidupan diri sendiri dan keluarga mereka.⁴¹

2. Komponen Upah

Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa :

- a. Termasuk Komponen Upah adalah :
 - 1) Upah pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian
 - 2) Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan tanpa

⁴¹ Agusmidah dkk, *Op Cit*, hal 21

mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok

- 3) Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

b. Tidak Termasuk Komponen Upah :

- 1) Fasilitas; kenikmatan dalam bentuk nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makanan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sejenisnya
- 2) Bonus; pembayara yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas
- 3) Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/MEN/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangantunjangan yang bersifat tetap. Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

- a. Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu

- b. Upah minimum sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu
- c. Upah minimum regional/upah minimum provinsi; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah Minimum Regional (UMR)/UMP di tiap-tiap daerah besarnya berbedabeda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Upah dapat dibedakan menjadi 2 yaitu menurut sudut nilainya dan menurut sudut bentuknya :

- a. Dari sudut nilainya, upah dibedakan antara upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah yang berupa uang, sedangkan upah riil adalah banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Bagi buruh yang penting ialah upah riil ini, karena dengan upahnya itu harus mendapatkan cukup barang yang diperlukan untuk kehidupannya bersama dengan keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak mempunyai arti baginya, jika kenaikan upah itu disertai dengan atau disusul oleh kenaikan harga keperluan hidup dalam arti kata seluas-luasnya. Turunnya harga barang keperluan hidup karena misalnya bertambah produksi barang itu, akan merupakan kenaikan upah bagi buruh walaupun sejumlah uang yang diterima dari majikan adalah sama seperti sediakala. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya

upah bagi buruh. Sebaliknya naiknya harga barang keperluan hidup, selalu berarti turunnya upah bagi buruh.

- b. Dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa barang. Mengenai upah berupa uang itu, Kitab Undang-undang Hukum Perdata menetapkan bahwa pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Dalam hal demikian perhitungannya dilakukan menurut nilai (kurs) pada waktu dan di tempat pembayaran dilakukan. Sedangkan upah berupa barang dapat berupa makanan, pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya.⁴²

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, antara lain sebagai berikut:

- a. Sistem upah jangka waktu. Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan. Untuk tiap jam diberi upah jam-jaman, untuk bekerja harian diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan dan sebagainya.
- b. Sistem upah potongan Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika

⁴² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 200, hal 179-180

hasil pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistem pengupahan ini tidak dapat digunakan di semua perusahaan.

- c. Sistem upah permupakatan Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan.
- d. Sistem skala-upah berubah Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan.
- e. Upah yang naik turun menurut naik turunnya angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai riil dari upah.
- f. Sistem pembagian keuntungan. Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan Tahun buku bila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.⁴³

⁴³ *Ibid*, hal 182-184

Pada umumnya upah yang ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam hubungan kerja meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama. Akan tetapi ada kemungkinan pula bahwa dalam perjanjian dan peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah. Maka dalam hal demikian pekerja/buruh berhak atas upah yang biasa pada waktu perjanjian kerja dibuat pada pekerjaan yang diperjanjikan. Jika kebiasaan itu tidak termuat, upah ditetapkan dengan mengingat keadaan menurut keadilan sebagaimana dimaksud dalam KUHPerduta Pasal 1601. Hal itu mengandung pengertian bahwa kedua belah pihak telah sepakat penetapan upah akan dilakukan oleh pengusaha dengan itikad baik. Jika pengusaha melanggar itikad baik, pekerja/buruh dapat menuntut kebiasaan upah yang adil dan tidak boleh rendah dari ketetapan yang telah diatur menurut Undang-Undang.⁴⁴ Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah, yaitu antara lain:

- a. Penawaran dan permintaan Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/skill, sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah/under skill sedang permintaan banyak upah cenderung rendah.
- b. Organisasi serikat Pekerja Lemah dan kuatnya serikat pekerja di dalam melakukan bargaining akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

⁴⁴ Mathius Tambing dan Atum Burhanudin, *Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan*, LPHKI, Jakarta, 2011, hal 176

- c. Kemampuan untuk membayar Meskipun ada tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh seorang pengusaha.
- d. Produktivitas Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan upah cenderung naik.
- e. Biaya hidup Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil upah cenderung rendah.
- f. Kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Misalnya dengan penetapan upah minimum provinsi.⁴⁵

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi besaran upah di atas, tentu dalam keadaan pasca pandemi COVID-19 sangat berpengaruh bagi upah tenaga kerja. Terlebih perusahaan tempat bekerja harus memutar otak agar stabilitas dan produktivitas masih berjalan seimbang

3. Asas-asas dalam Pengupahan

Dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada ketentuan sebagai berikut, yaitu “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Ketentuan tersebut merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh,

⁴⁵ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2008, hal 73-74

kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya sendiri. Namun, asas ini tidak berlaku mutlak. Artinya walaupun tidak bekerja, pekerja/buruh tetap mendapatkan upah.⁴⁶

Menurut Pasal 93 (ayat 2) Undang-Undang Ketenagakerjaan asas *no work no pay* tidak berlaku dan pengusaha tetap wajib membayar upah apabila terjadi hal sebagai berikut.

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

⁴⁶ *Ibid*, F.X. Djumaldji, hal 29-30

- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dalam bidang pengupahan ada beberapa asas yang diatur dalam perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yaitu :

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja telah putus (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah).
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki – laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah dan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 Tentang Konvensi ILO Nomor 100 Mengenai Pengupahan Yang Sama Bagi Laki – Laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama).
- c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan atau disebut no work no pay (Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- d. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- e. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan komposisi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan

tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

- f. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekeja/buruh karena kesengajaannya atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan).
- g. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan).
- h. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku, maka upah dan hak – hak lainnya dari pekerja/ buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan).
- i. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka 2 (dua) Tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan).⁴⁷

4. Kebijakan Pengupahan terhadap Tenaga Kerja

Dalam Pasal 3 dijelaskan mengenai kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh, yang meliputi:

⁴⁷ Dokumen oleh S Prayitno, diakses 28 Februari 2023 pukul 19.06 WIB

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
- g. Denda dan potongan Upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Sistem Pengupahan Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Soedarjadi (2009:115) mengungkapkan bahwa sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu:

- a. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
- b. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya; dan
- c. Menyediakan uang insentif untuk mendorong peningkatan produksi kerja.

Sedangkan Ridwan Halim (2001:84) menjelaskan bahwa dalam menentukan upah untuk tenaga kerja, biasanya pemberi kerja memperhatikan hal, sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja yang telah diberikan oleh tenaga kerja yang dapat diukur dengan waktu yang terpakai, energi dan keterampilan yang disumbang secara fisik, mental, dan sosial;
- b. Melihat dan melakukan survei dengan perusahaan sejenis atas upah yang diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang sama; dan;
- c. Pemberian insentif kepada tenaga kerja yang rajin dan berprestasi istimewa sehingga menaikkan produktivitas; Pemberian upah juga harus dilakukan dengan melihat kebutuhan riil minimum tenaga kerja, sehingga tenaga kerja dan keluarganya dapat hidup layak.⁴⁸

Upah layak mengacu pada upah untuk seorang pekerja dengan jam kerja standar yang dapat memenuhi kebutuhan hidup layak dan memberikan kemampuan menabung. Untuk Indonesia jam kerja standart adalah 40 jam per minggu.⁴⁹

5. Perlindungan Upah

Masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, yakni pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Pemerintah melihat masalah ketenagakerjaan sebagai salah satu bahkan sentral pembangunan nasional, karena ketenagakerjaan itu pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak sumbangannya terhadap

⁴⁸ Arrista Trimaya, *Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Aspirasi Vol. 5 Nomor 1, Juni 2014, hal 15

⁴⁹ Indrasari Tjandraningsih dan Rina Herawati, *Menuju Upah Layak*, AKATIGA, Jakarta, 2009, hal 18

keberhasilan pembangunan bangsa termasuk pembangunan di sektor ketenagaan itu sendiri.⁵⁰

Menurut Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya. Kedudukan upah merupakan bagian terpenting dari suatu hubungan kerja, karena merupakan pendapatan atau penghasilan untuk menunjang kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Faktor-faktor yang memengaruhi penetapan upah bagi pemberi kerja antara lain: jumlah usia kerja yang potensial yang didukung oleh kesempatan kerja, perkembangan ekonomi di perkotaan dan adanya perbedaan kelas sosial, masuknya teknologi maju dalam berbagai bidang usaha, dan campur tangan pemerintah dalam masalah-masalah yang menyangkut tentang perusahaan. Dengan demikian, pemberi kerja harus dapat membayar tenaga kerjanya selama masa kerja masih berlangsung.⁵¹

Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Untuk mendukung terwujudnya suatu pembangunan ketenagakerjaan secara terpadu, maka dibutuhkan fondasi yang kokoh yang sering disebut dengan asas. Terkait asas dalam hukum ketenagakerjaan adalah menggunakan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah (Pasal 3), artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas

⁵⁰ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001, hal 5

⁵¹ Arrista Trimaya, *Op Cit*, hal 14

pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata⁵²

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh, meliputi :

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat
- d. Perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja⁵³

Secara garis besar, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁵⁴

⁵² Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sunanti, Depok, 2014, hal 24

⁵³ Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika Offset, Jakarta, 2016, hal 32

⁵⁴ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal 76

C. Masa Pandemi COVID-19

Menilik ke belakang, rentetan awal munculnya COVID-19 sudah tidak asing di telinga masyarakat dunia. China tercatat sebagai negara yang pertama kali melaporkan kasus COVID-19 di dunia. Untuk pertama kalinya, China melaporkan adanya penyakit baru ini pada 31 Desember 2019. Pada pengujung Tahun 2019 itu, kantor Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) di China mendapatkan pemberitahuan tentang adanya sejenis pneumonia yang penyebabnya tidak diketahui. Infeksi pernapasan akut yang menyerang paru-paru itu terdeteksi di kota Wuhan, Provinsi Hubei, China. Menurut pihak berwenang, beberapa pasien adalah pedagang yang beroperasi di Pasar Ikan Huanan.⁵⁵

Adapun sebuah laporan yang diterbitkan dalam laman jurnal medis *The Lancet* oleh dokter China dari Rumah Sakit Jin Yin-tan di Wuhan, yang merawat beberapa pasien yang paling awal, menyebutkan tanggal infeksi pertama yang diketahui pada 1 Desember 2019. Informasi awal mula munculnya COVID-19 masih terus berjalan ke belakang. Pada 16 Desember, dokter di Rumah Sakit Pusat Wuhan mengirim sampel dari pasien lain dengan demam persisten untuk pengujian laboratorium. Hasil-hasil itu menunjukkan virus menyerupai sindrom pernapasan akut parah (*severe acute respiratory syndrome/SARS*)⁵⁶. Analisis pengurutan mendalam dari bawah sampel saluran pernapasan menunjukkan coronavirus baru, yang diberi nama 2019 *novel coronavirus (2019-nCoV)*

⁵⁵Artikel dari <https://bebas.kompas.id/baca/riset/2020/04/18/rangkaian-peristiwa-pertama-covid-19/>, diakses 1 Maret 2023 pukul 20.30 WIB

⁵⁶*Ibid*

Menurut data Pemerintah China yang dilihat *South China Morning Post*, seorang penduduk Provinsi Hubei berusia 55 Tahun kemungkinan menjadi orang pertama yang terjangkit COVID-19 pada 17 November 2019. Sejak tanggal itu dan seterusnya, satu hingga lima kasus baru dilaporkan setiap hari. Angka penduduk di China yang terjangkit COVID-19 menunjukkan tren eksponensial. Pada 15 Desember 2019, jumlah total infeksi mencapai 27. Peningkatan kasus COVID-19 harian mencapai dua digit untuk pertama kalinya dilaporkan juga terjadi di China pada 17 Desember 2020. Tiga hari berikutnya, jumlah total kasus penduduk China terkonfirmasi COVID-19 telah mencapai 60 orang.⁵⁷

Melalui Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Deklarasi Nasional Keadaan Darurat Kesehatan Masyarakat memberikan implikasi dari *The Large-Scale Social* Pembatasan / Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) secara hukum Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Sosial Skala Besar Batasan Penanganan Percepatan COVID-19.⁵⁸

Kebijakan PSBB bertujuan untuk mencegah penyebaran Virus Corona Pandemi penyakit 2019 (COVID-19) yang terjadi di suatu daerah. Dengan adanya kebijakan PSBB, diharapkan dapat melindungi masyarakat dari infeksi sampai kasus terakhir dengan unsur koperasi dari masyarakat. Adanya kebijakan PSBB juga menghalangi suatu daerah menjadi episentrum penyebaran COVID-19. Di sisi lain, ini Pembatasan juga untuk mencegah

⁵⁷ *Ibid*

⁵⁸ Sufiarina dan Sri Wahyuni, *Force Majeure Dan Notoir Feiten Atas Kebijakan PSBB COVID-19*, Jurnal Hukum Sasana , Vol. 6 Nomor 1 Juli, 2020. Hal 1–15

pergaulan orang, baik kecil maupun besar angka. Harus dipahami bahwa Kebijakan PSBB dilaksanakan selama masa inkubasi untuk jangka waktu tertentu. Namun, itu juga kemungkinan PSBB bisa diperpanjang lagi, dengan mempertimbangkan indikasi penyebaran berisiko tinggi.⁵⁹

COVID-19 telah menjadi kosen besar bangsa Indonesia karena permasalahan yang terus ditimbulkannya. Ada banyak kerugian yang disebabkan oleh COVID-19 yang berdampak bagi perekonomian Indonesia, pembangunan ekonomi sebuah negara pada dasarnya bertujuan untuk mencapai kemakmuran masyarakat melalui pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan distribusi pendapatan yang merata.⁶⁰

Tidak hanya dalam berdampak dalam sektor ekonomi. Tetapi hampir semua sektor mendapatkan dampak COVID-19. Kebijakan PSBB dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah mengakibatkan beberapa perusahaan maupun instansi membuat peraturan baru sebagai bentuk penyesuaian adanya pandemi COVID-19.

D. Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Hukum Islam

1. Konsep Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam

Islam adalah agama *rahmatan lil alamin*, artinya Islam adalah rahmat bagi sekalian alam. Dengan kata lain, tak ada secuil pun di muka bumi ini

⁵⁹ Fradhana Putra Disantara, *The Large Scale Social Restrictions Policy For Handling The COVID-19 Pandemi*, Jurnal Pembaharuan Hukum Volume 7, Number 2, August 2020, hal 128-129

⁶⁰ Silpa Hanoatubun, *Dampak COVID – 19 Terhadap Perekonomian Indonesia*, Edupscouns Journal, Volume 2 Nomor 1 (2020), hal 150

yang tak diatur atau diperhatikan dalam Islam. Demikian juga untuk konteks hukum ketenagakerjaan.

Sebagai ajaran *komprehensif* dan *universal*, agama Islam mengatur berbagai berbagai komponen dalam kehidupan manusia termasuk dalam bidang perburuhan. Dengan tujuan, agar pengetahuan tentang buruh dalam Islam tersebut, dapat terimplementasi dengan baik dalam kehidupan sehari-hari dan memberikan solusi atas berbagai permasalahan-permasalahan fundamental relasi buruh dan majikan dalam kehidupan kontemporer.⁶¹

Empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam.

a. Kemerdekaan manusia.

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir system perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

b. Prinsip kemuliaan derajat manusia.

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah: 10, yang artinya:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

⁶¹ Havis Aravik, *Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam*, Islamic Banking Volume 4 Nomor 1 ,Agustus 2018, hal 2

“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung.”

Ayat ini diperkuat hadis yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi:

“Tidaklah seorang di antara kamu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil keringatnya sendiri.”

c. Prinsip keadilan.

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktifitasnya (QS. Al-hadid (57) ayat 25).

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ۗ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ ۗ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

Artinya:

“Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama Al-Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa”

Adil di sini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana kehidupan. Keadilan yang harus ditegakkan ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin, sebaliknya yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan dengan merongrong kepada yang kuat, yang miskin pun jangan merongrong yang kaya. Di samping itu keadilan dalam bidang ketenagakerjaan juga

pada cara-cara memperoleh produksi, pendistribusian serta dalam pemanfaatannya.

d. Prinsip kejelasan aqad (perjanjian) dan transaksi upah.

Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja-majikan yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Selanjutnya perjanjian juga menegaskan nilai keadministrasian dan memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan. Mengingat hal itu maka dalam transaksi amat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, kolusi, korupsi dan lain-lain dalam berbagai kegiatan ekonomi dapat dihindari dan hal itu diharamkan oleh Islam karena praktek penipuan pasti akan merugikan pihak tertentu. Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi. Prinsip tersebut terangkum dalam sebuah hadis Nabi yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi,

“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.”⁶²

2. Tenaga kerja dalam Perspektif Hukum Islam

Adapun Islam melihat buruh merupakan makhluk Allah SAW yang sama dengan manusia lainnya. Maka Islam tidak pernah menganjurkan memusuhi kekayaan dan orang-orang kaya sebagaimana dalam faham sosialisme. Tidak juga membebaskan sebeb-bebasnya individu sebagaimana dalam faham kapitalisme. Bahkan Islam sendiri menganjurkan agar setiap orang menjadi kaya sebagai bagian dari kebahagiaan yang harus dicapainya di dunia. Ekonomi Islam memilih jalan keadilan dalam mencapai kesejahteraan sosial. Bahwa kesejahteraan sosial yang tercapai haruslah dibangun di atas landasan keadilan⁶³

Buruh adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan imbalan berupa pendapatan, baik imbalan tersebut berupa uang atau bentuk lainnya kepada pemberi kerja (majikan). Sedangkan pengertian upah sendiri adalah bentuk tanda jasa yang berhak diterima oleh seorang buruh dari majikannya, karena ia telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Perintah bekerja ini Sebagaimana difirmankan oleh Allah Swt. dalam QS. At-Taubah (9) ayat 105:⁶⁴

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

⁶² Idwal B, *Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam*, hal 3-4

⁶³ Havis Aravik, *Op Cit*, hal 3

⁶⁴ Skripsi Oleh Achmad Aziz Abidin, *Kritik Relasi Buruh-Majikan Dalam Sistem Sekuler-Kapitalisme Perspektif Hadit*, hal 2-3

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah (9): 105)

Berikut ini adalah beberapa konsep buruh dalam perspektif Islam, akan diuraikan sebagai dibawah ini:

a. Buruh adalah Saudara

Buruh sebagai manusia memiliki kehormatan asasi yang langsung diberikan oleh Allah. Jika buruh dianggap sebagai alat produksi sebagaimana yang terjadi dalam sistem ekonomi kapitalis maka dalam hal ini kehormatan manusia sudah disamakan dengan mesin-mesin produksi lainnya yang akan berimbas pada pengerukan keuntungan sebesar-besarnya oleh sebuah perusahaan dengan tanpa memperhatikan manusia buruh tersebut karena mereka dalam hal ini sudah dianggap sebagai alat produksi. Untuk itu, Islam menolak dengan tegas konsep tersebut, dan Islam membangun struktur sosial di mana setiap individu di satukan oleh hubungan persaudaran dan rasa sayang sebagaimana satu keluarga yang diciptakan oleh Allah dari sepasang manusia.⁶⁵

Persaudaraan ini bersifat universal, tidak terikat ruang dan batas-batas geografis tertentu serta mencakup semua umat manusia bukan hanya keluarga, suku, atau ras tertentu (QS. al-A'raf [7]: 158). Rasulullah SAW bersabda:

قُلْ يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنِّي رَسُولُ اللَّهِ إِلَيْكُمْ جَمِيعًا الَّذِي لَهُ مُلْكُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ ۖ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ يُحْيِي وَيُمِيتُ ۗ

⁶⁵ *Ibid*

فَأْمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ النَّبِيِّ الْأُمِّيِّ الَّذِي يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَكَلِمَاتِهِ وَاتَّبِعُوهُ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

“Para pekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu” (HR. Ahmad).

Islam meletakkan dasar-dasar hubungan antara majikan dan buruh. Buruh dan majikan berda dalam level “kemanusiaan” yang sama dalam Islam. Tidak Maka dari itu, tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya. Keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta saling menguntungkan. Apalagi manusia dalam masyarakat disatukan bukan untuk saling memenuhi kebutuhan satu sama lain, yang berarti mementingkan dirinya sendiri, melainkan untuk saling memelihara satu sama lain dan bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruhnya.⁶⁶

b. Perintah Memperlakukan Buruh dengan Baik

Islam sangat *concern* terhadap buruh. Buruh mendapat tempat yang sangat tinggi sebagai seorang pekerja sebagaimana seorang majikan juga bekerja dengan mempekerjakannya (Abha, 2013: 22). Maka, Islam mewajibkan untuk menciptakan suasana keuargaan antara majikan dan buruh (QS. Al-Hujurat [49]: 10). Islam mengajarkan setiap majikan untuk membuang sifat keras hati dan kejam kepada buruh. Dalam hadis qudsi dari Abu Hurairah r.a, Nabi Muhammad SAW meriwayatkan:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

⁶⁶ *Ibid*, hal 4

“Ada tiga orang, yang akan menjadi musuh-Ku pada hari kiamat: ...orang yang mempekerjakan seorang buruh, si buruh memenuhi tugasnya, namun dia tidak memberikan upahnya (yang sesuai).” (HR. Bukhari dan Ibn Majah).

Tujuan akhir kehidupan manusia dalam Islam yaitu mencapai *falah* (kemenangan) dan *sa'adah* (kebahagiaan) di dunia dan akhirat. Oleh karena itu, baik majikan maupun buruh harus senantiasa bertakwa kepada Allah. Perasaan takwa merupakan tali pengikat antara kedua belah pihak yang akan melahirkan sifat belas kasihan, adil, jujur, dan amanah. Selain itu, Islam memotivasi agar para majikan dalam hubungan kerja bersikap tawadhu dan berwibawa dengan buruh, pembantunya. Dari Abu Hurairah, Nabi Muhammad SAW bersabda: “Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya.” (HR. Bukhari).⁶⁷

c. Pemberian Beban Kerja Tidak Boleh Melebihi Kemampuan

Salah satu ajaran Islam mengenai buruh adalah pemberian beban kerja tidak melebihi kemampuan buruh. Al-Qur'an melalui kisah Nabi Musa, a.s. yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib, a.s. (QS. al-Qashash [28]: 27)⁶⁸

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمْنِي حَجَجٍ ۖ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۖ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۖ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Referensi :

Artinya : Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar

⁶⁷ Ibid, hal 5

⁶⁸ Tafsir Web, <https://tafsirweb.com/7077-surat-al-qashash-ayat-27.html>, diakses 2 Mei 2023, pukul 20:33 WIB

bahwa kamu bekerja denganku delapan Tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh Tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".

menunjukkan dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kesamaan. Islam juga memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, dimana Islam memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan majikan untuk memberikan perlindungan terhadap buruh.

3. Pengertian Upah Menurut Para Ulama'

Menurut bahasa Ijarah berarti upah atau ganti atau imbalan. Karena itu lafad ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktivitas.⁶⁹

Selain definisi bahasa terdapat pula definisi menurut etimologi, ijarah atau upah adalah menjual manfaat. Demikian pula artinya menurut terminologi syara' ada beberapa definisi *al-ijarah* yang dikemukakan para ulama fiqh. Pengertian *al-ijarah* menurut istilah syariat islam terdapat beberapa pendapat Imam Mazhab fiqh Islam sebagai berikut:

- a. Para ulama dari golongan Hanafiyyah berpendapat, bahwa *al-ijarah* adalah suatu transaksi yang memberi faedah pemilikan suatu manfaat yang dapat diketahui kadarnya untuk suatu maksud tertentu dari barang yang disewakan dengan adanya imbalan.

⁶⁹ Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Nusa Jaya, Jakarta, 2005, hal 29

- b. Ulama Mazhab Malikiyyah mengatakan, selain *al-ijarah* dalam masalah ini ada yang diistilahkan dengan kata *al-kira'*, yang mempunyai arti bersamaan, akan tetapi untuk istilah *al-ijarah* mereka berpendapat adalah suatu akad atau perjanjian terhadap manfaat dari *al-Adami* (manusia) dan benda-benda bergerak lainnya, selain kapal laut dan binatang, sedangkan untuk *al-kira'* menurut istilah mereka, digunakan untuk akad sewa-menyewa pada benda-benda tetap, namun demikian dalam hal tertentu, penggunaan istilah tersebut kadang-kadang juga digunakan.
- c. Ulama Syafi'iyah berpendapat, *al-ijarah* adalah suatu akad atas suatu manfaat yang dibolehkan oleh *syara'* dan merupakan tujuan dari transaksi tersebut, dapat diberikan dan dibolehkan menurut *syara'* disertai sejumlah imbalan yang diketahui.
- d. Hambaliyyah berpendapat, *al-ijarah* adalah aqad atas suatu manfaat yang dibolehkan menurut *syara'* dan diketahui besarnya manfaat tersebut yang diambilkan sedikit demi sedikit dalam waktu tertentu dengan adanya *iwada'*⁷⁰
- Pendapat para ulama berbeda-beda mendefinisikan *ijarah*, antara lain

adalah sebagai berikut:

1. Menurut Muhammad Al-Syarbini Al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat

⁷⁰ Artikel dari <http://digilib.uinsby.ac.id/12580/5/Bab%20> diakses 29 Maret 2023 pukul 23.02 WIB

2. Menurut Idris Ahmad bahwa upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti rugi menurut syarat-syarat tertentu.
3. Menurut Hasbi Ash Shiddieqy bahwa *ijarah* adalah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu artinya memiliki manfaat dengan *iwadl*, sama dengan menjual manfaat.⁷¹

4. Upah Dalam Islam

Upah berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-iwadlu* (ganti), upah atau imbalan. Konsep upah muncul dalam kontrak *ijrah*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang *ajr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah). Dasar Hukum Ijarah. Juhur ulama berpendapat bahwa ijarah disyariatkan berdasarkan Al-Quran, Sunnah.⁷²

Syarat tercapainya transaksi ijarah tersebut adalah kelayakan dari orang-orang yang melakukan akad, yaitu penyewa tenaga atau majikan dengan orang yang dikontrak atau pemberi jasa/tenaga. Kelayakan tersebut meliputi: kerelaan (*ridha*) dua orang yang bertransaksi, berakal dan *mumayyiz* dan jelas upah dan manfaat yang akan di dapatnya. Dengan pengertian di atas, maka kontrak kerja dalam Islam meliputi 3 jenis, yaitu:

- a. Manfaat yang didapat seseorang dari benda, sebagai contoh seseorang menyewa rumah, kendaraan, komputer dan sejenisnya;

⁷¹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal 115.

⁷² Skripsi Oleh Achmad Aziz Abidin, *Loc Cit*, hal 5

- b. Manfaat yang didapat seseorang atas kerja /amal seseorang, semisal arsitek, tukang kebun, buruh pabrik dan sejenisnya;
- c. Manfaat yang didapat seseorang atas pribadi atau diri orang lain, semisal mengontrak kerja atau menyewa seorang pembantu, satpam dan sejenisnya.⁷³

Islam memperbolehkan seseorang untuk mengontrak tenaga para pekerja atau buruh, agar mereka bekerja untuk orang tersebut (QS Az Zukhruf: 32). Ibnu Syihab meriwayatkan dengan mengatakan, Aku diberitahu oleh Urwah bin Zubeir bahwa Aisyah r.a berkata:⁷⁴

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

"Rasulullah SAW dan Abu Bakar pernah mengontrak (tenaga) orang dari Bani Dail sebagai penunjuk jalan, sedangkan orang tersebut beragama seperti agamanya orang kafir Quraisy. Beliau kemudian memberikan kedua kendaraan beliau kepada orang tersebut. Beliau lalu mengambil janji dari orang tersebut (agar berada) di gua Tsur setelah tiga malam, dengan membawa kedua kendaraan beliau pada waktu Subuh di hari yang ketiga".

Karena sewa menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang yang dikontrak haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/upahnya (*take home pay*) serta berapa besar tenaga/keterampilannya harus dikeluarkan (*skill*). Bila keempat hal pokok dalam kontrak kerja ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka transaksinya menjadi rusak (*fasid*).

⁷³ Setiawan bin lahuri, *Perlindungan Islam Terhadap Buruh*, artikel dari <https://www.researchgate.net/publication/324062366> PERLINDUNGAN ISLAM TERHADAP BURUH diakses 29 Maret 2023 pukul 19.19 WIB

⁷⁴ *Tafsir Web*, <https://tafsirweb.com/9228-surat-az-zukhruf-ayat-32.html>, diakses tanggal 2 Mei 2023 pukul 20:22

Ijarah mensyaratkan agar honor transaksi yang jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidak jelasan. Kompensasi ijarah (upah, honor, gaji) boleh tunai dan boleh tidak, boleh dalam bentuk harta ataupun jasa. Jika upah telah disebutkan pada saat akad maka upah yang berlaku adalah upah yang disebutkan, sedangkan jika upah belum disebutkan, atau terjadi perselisihan di dalamnya, maka upah yang diberlakukan adalah upah yang sepadan. Karena itu Upah diklasifikasikan menjadi 2 yaitu:

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.⁷⁵

Awalnya upah hanya sebatas tersebut tetapi setelah adanya perkembangan muamalah jenis upah menjadi sangat beragam. Dasar Hukum Ijarah. Jumhur ulama berpendapat bahwa ijarah disyariatkan berdasarkan Al-Quran dan Sunnah.

- a. Al-Quran.

- 1) (QS. al-Thalaq (65) : 6)⁷⁶

⁷⁵ Idwal B, *Op Cit*, hal 2

⁷⁶ *Tafsir Web*, <https://tafsirweb.com/10986-surat-at-talaq-ayat-6.html>, diakses tanggal 2 Mei 2023 pukul 20:22

أَسْكُنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارِرُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلًا
فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۚ وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ
وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَرِّضُوا لَهُنَّ الْآخَرَ ۚ

Artinya : “Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

2) QS.AI-Qashash: 26:27⁷⁷

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِن خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوَى الْأَمِينُ
قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَىٰ أَنْ تَأْجُرَنِي تَمْلِي حِجَّيَ ۖ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۖ
وَمَا أُرِيدُ أَنْ أُنشِقَّ عَلَيْكَ ۖ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan Tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh Tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".

b. As-Sunnah

1) (HR.Ibn Majah dari Ibn Umar).

“Berikanlah upah bekerja sebelum keringatnya kering.”

2) Rukun ijarah. Adapun menurut jumhur ulama, rukun ijarah ada empat

yaitu:

⁷⁷ Tafsir Web, <https://tafsirweb.com/7077-surat-al-qashash-ayat-27.html>, diakses tanggal 2 Mei 2023 pukul 20:22

- a) *Aqid* (orang berakad).
 - b) Shighat akad.
 - c) *Ujrah*(upah).
 - d) Manfaat.⁷⁸
- 3) Syarat ijarah terdiri dari empat macam, sebagaimana syarat jual beli,yaitu syarat *al-inqad* (terjadinya akad), syarat *an-nafadz* (syarat pelaksanaan akad), syarat sah, dan syarat lazim.
- a) Syarat terjadinya akad

Syarat terjadi akad berkaitan dengan aqid,zat akad, dan tempat akad. Ulama hanabillah dan syafi'iyah mensyaratkan orang yang akad harus mukallah, yaitu baligh dan berakal, sedangkan anak yang *mumayyiz* belum dapat di jadikan ahli akad.
 - b) Syarat pelaksanaan (*an-nafadz*)

Agar ijarah terlaksana, ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad. Dengan demikian *ijarah alfudhul* tidak dapat menjadikan adanya ijarah.
 - c) Syarat sah *Ijarah*
 - (1) Adanya keridaan dari kedua belah pihak yang akad.
 - (2) Barang bermanfaat dengan jelas.
 - (3) Barang harus dapat memenuhi secara syara'.
 - (4) Kemanfaatan benda dibolehkan secara syara'.
 - (5) Tidak menyewakan pekerjaan diwajibkan kepadanya.

⁷⁸ Idwal B, *Op Cit*, hal 5-6

(6) Tidak mengambil manfaat bagi diri orang yang disewa.

(7) Manfaat barang sesuai dengan keadaan yang umum.

d) Syarat bagi sewaan

Diantara syarat barang sewaan adalah dapat dipegang atau dikuasai.

Hal itu didasarkan pada hadits Rasulullah SAW. Yang melarang menjual barang yang tidak dapat dipegang atau dikuasai, sebagaimana jual beli.

e) Syarat Ujrah (Upah)

Para ulama telah menetapkan upah yaitu berupa harta tetap yang dapat diketahui dan tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah.⁷⁹



⁷⁹ Syafe'i Rachmat, *Fikih Muamalah*, Pustaka Setia, Bandung, 2001, hal 121-124.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Dampak Pasca Pandemi COVID-19 Terhadap Sistem Pengupahan Bagi Tenaga Kerja

Pandemi COVID-19 sudah berjalan menjajaki seluruh negara di dunia dari 2019. Meski banyak orang mulai menerima dan beradaptasi pada perubahan yang disebut sebagai new normal pada masa pandemi ini, tetapi sebagian beranggapan bahwa meski pandemi COVID-19 berakhir permanen akan ada beberapa hal yang berubah.

Pekerjaan dengan komponen teknologi tinggi maupun pekerjaan yang dapat dikerjakan dari jarak jauh. Ini adalah sesuatu yang sudah mulai dikerjakan banyak orang, tetapi kini COVID-19 sekali lagi menyingkap sebuah rahasia penting yakni Mampu bekerja dari jarak jauh dengan menggunakan teknologi dan menjadi pekerja pengetahuan, bisa mempertahankan pekerjaan bahkan pada masa disrupsi. Nilai tambah bagi pekerjaan jarak jauh sudah jelas. Bagi para pekerja, bekerja jarak jauh menghemat waktu, bahan bakar, dan biaya-biaya lain. Sementara itu, bagi pemberi kerja, ada penghematan biaya dari berkurangnya keperluan akan ruang kantor komersial, ruang parkir, peralatan, dan pasokan perkantoran. Kendala juga pasti lebih tinggi ketika orang bekerja dari jarak jauh, sekalipun ada peningkatan risiko keamanan *cyber* karena munculnya serangan korporat

dan infrastruktur pengetahuan menjadi semakin terdistribusi.⁸⁰ Secara umum dampak dari pandemi COVID-19 di lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Perubahan ruang kerja fisik

Rob Wilson, ahli HR serta presiden *Employco USA* mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik akan terlihat jauh tidak selaras ketika pandemi ini terselesaikan. Meja kerja mungkin akan diletakkan menggunakan jarak yang lebih jauh serta terdapat penerapan baku keselamatan baru. Setidaknya ini dilakukan sampai ditemukannya vaksin buat pandemi ini. Tempat kerja akan menghasilkan perubahan di aturan penggunaan area seperti lift, kamar mandi serta ruang istirahat contohnya menggunakan menempatkan lebih banyak hand *sanitizer* pada area awam. Akan ada juga lebih banyak kebijakan kerja remote buat mengurangi hubungan personal di ruangan yg sama, begitu pula perubahan pada penggunaan ruang-ruang komunal.

2. Fleksibilitas kerja

Perubahan pada global kerja lain yg mungkin terjadi sehabis pandemi ialah kebutuhan akan kantor fisik dan fleksibilitas kerja. Tidak menutup kemungkinan beberapa perusahaan yg mempertimbangkan apakah mereka membutuhkan tempat kerja fisik atau tidak sesudah pandemi berakhir. Karena peluang perusahaan kecil serta menengah yg sudah mulai terbiasa menggunakan alur kerja selama *work from home*.

⁸⁰ Jason Schenker, *Masa Depan Dunia Setelah COVID-19*, PT Pusaka Alvabet, Tangerang Selatan, 2020, hal 19

3. Teknologi Informasi pada garis depan

Dengan adanya pergeseran operasional di kantor yg sebagai lebih impian, maka kiprah departemen TI menjadi lebih penting asal sebelum pandemi. karena pekerjaan jarak jauh membawa tantangan baru terutama dalam hal keamanan serta teknologi pendukung. Perusahaan akan membutuhkan staf IT yg tangguh buat mendukung operasional serta infrastruktur perusahaan. tidak menutup kemungkinan tenaga TI akan ditugaskan buat membuat *tools* baru yg dapat memudahkan proses kerja karyawan remote pada perusahaan.

4. Kantor lebih adil bagi pekerja wanita

Perubahan di dunia kerja menggunakan banyaknya perusahaan yang mulai mempertimbangkan fleksibilitas kerja selesainya pandemi seperti menggunakan memberlakukan *remote working*, memungkinkan para pekerja wanita buat tetap bisa bekerja sembari menyeimbangkan kebutuhan tempat tinggal dan pekerjaan. Hal ini secara tidak eksklusif membentuk kantor yang lebih adil bagi karyawan wanita.

5. Korelasi antar karyawan akan menjadi lebih dekat

Salah satu perubahan di dunia kerja yg mungkin terjadi setelah pandemi merupakan pengaruhnya pada korelasi pribadi antar karyawan. Setelah sekian usang terpisahkan menggunakan jeda, banyak karyawan yang akan mulai menyadari betapa berharganya kesempatan buat dapat terhubung menggunakan rekan kerja. Itu sebabnya selesainya pandemi berakhir, hubungan antar karyawan pun bisa jadi akan semakin lebih dekat asal

sebelumnya. Alih-alih sering berkomunikasi melalui pesan singkat, karyawan akan tergerak buat langsung menghampiri rekan kerja dan berkomunikasi eksklusif.

6. Pengurangan perjalanan bisnis

Pengurangan dalam intensitas bepergian bisnis mungkin menjadi perubahan pada dunia kerja lain yang akan terjadi pasca pandemi. Pasalnya, selama pandemi perusahaan melihat bahwa buat melakukan pekerjaan dan tinjauan usaha ke luar kota atau negara tetap mampu dilakukan secara lebih efisien melalui platform konferensi video seperti *Zoom, skype, google meet* serta lain sebagainya. Cara ini juga tidak hanya disebut efisien namun jua ekonomis serta bisa mengurangi stres karyawan pada perjalanan.

7. Pergeseran benefit perusahaan

Sebagian ahli percaya bahwa saat karyawan mulai kembali ke kantor, akan terdapat perubahan dalam cara perusahaan menangani tunjangan karyawan. Perusahaan akan memperluas keterlibatan mereka pada kehidupan karyawan menggunakan menaikkan dukungan kesehatan mental dan memperluas cakupan perawatan kesehatan selesainya pandemi. Contohnya Jika selama ini perusahaan belum menyampaikan tunjangan kesehatan, maka perusahaan akan mulai memberikan tambahan tunjangan kesehatan seperti konsultasi dokter atau penggantian biaya perawatan kesehatan.

8. Transformasi digital akan dipercepat

Pandemi COVID-19 membuat bisnis pada semua sektor menyadari kekuatan digitalisasi serta dampaknya terhadap pengalaman karyawan dan hasil bisnis. karena itu tidak menutup kemungkinan transformasi digital di dunia kerja akan diterapkan secara cepat. Proses akan disederhanakan dengan donasi teknologi dan tidak menutup kemungkinan kiprah-kiprah baru akan diciptakan. Itu sebabnya krusial bagi pekerja buat terus mengasah skill serta menjaga relevansi dengan pasar.

9. Pengurangan birokrasi dalam perusahaan

Pandemi COVID-19 mengakibatkan banyak perusahaan mau tidak mau mengurangi atau menghilangkan sistem yg tidak perlu buat merampingkan proses demi mempercepat pendelegasian serta pengambilan keputusan. Jika hal ini bisa menaikkan efisiensi serta pemberdayaan kerja di masa-masa kini , tidak menutup kemungkinan kebijakan ini akan terus dilanjutkan seandainya pandemi berakhir.⁸¹

Berdasarkan Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2022 tentang Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease 2019* pada Masa Transisi Menuju Endemi Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dinyatakan dihentikan sejak ditanda tangannya Intruksi Menteri Dalam Negeri ini, hal tersebut sebagai wujud bahwa Pandemi COVID-19 telah selesai berdasarkan pernyataan *World Health Organization (WHO)*.

⁸¹ Fisipol, 9 Perubahan di dunia kerja yang mungkin terjadi setelah pandemi <https://fisipol.uma.ac.id/9-perubahan-di-dunia-kerja-yang-mungkin-terjadi-setelah-pandemi/>, artikel di akses 5 April 2023 pukul 11.20 WIB

Dalam rangka tetap dapat mengendalikan penyebaran COVID-19 dan mencegah terjadinya lonjakan kasus, diperlukan masa transisi menuju kondisi masa endemi dengan strategi proaktif, persuasif, terfokus, dan terkoordinir serta mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1. Protokol Kesehatan

- a. Mendorong masyarakat untuk tetap menggunakan masker dengan benar, terutama:
 - 1) Pada keadaan kerumunan dan keramaian aktivitas masyarakat;
 - 2) Di dalam gedung/ruangan tertutup dan sempit (termasuk dalam transportasi publik);
 - 3) Masyarakat yang bergejala penyakit pernafasan (seperti batuk, pilek, dan bersin);
 - 4) Masyarakat yang kontak erat dan terkonfirmasi;
- b. Mendorong masyarakat untuk tetap mencuci tangan dengan sabun atau *hand sanitizer*;
- c. Mengingatkan masyarakat bahwa risiko penularan COVID-19 masih bisa terjadi sehingga tetap waspada dan meningkatkan ketahanan mandiri agar tidak tertular COVID-19; dan
- d. Mendorong implementasi penggunaan aplikasi PeduliLindungi untuk memasuki/menggunakan fasilitas publik termasuk bagi pelaku perjalanan dalam negeri yang akan menggunakan transportasi publik.

2. Surveilans

- a. Mendorong masyarakat dalam melaksanakan pemeriksaan (*testing*) bagi yang bergejala COVID-19;
- b. Tetap memberikan perhatian dan perlindungan dari risiko penularan COVID-19 bagi komunitas khusus yang rentan terkena COVID-19 (seperti panti jompo, sekolah berasrama, lapas, panti asuhan, dll); dan
- c. Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk melakukan *testing* jika menjadi kontak erat dari kasus terkonfirmasi COVID-19.

3. Vaksinasi

Mendorong masyarakat tetap melakukan vaksinasi dosis primer dan dosis lanjutan (*booster*) secara mandiri atau terpusat di tempat-tempat umum antara lain seperti kantor, pabrik, tempat ibadah, pasar, dan terminal.

4. Komunikasi Publik

Mengintensifkan komunikasi, informasi, dan edukasi dengan mengoptimalkan semua media baik media cetak maupun media sosial dengan melibatkan tokoh agama dan tokoh masyarakat serta jaringan masyarakat yang berpengaruh.

Menurut CNN Indonesia Menteri Keuangan Republik Indonesia mengatakan jika pertumbuhan ekonomi Indonesia diproyeksikan hanya akan 2,3% dan dalam keadaan terburuk ekonomi Indonesia bisa mencapai minus 0,4% dampak virus Corona mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi industri industri yang ada di Indonesia mulai dari:

1. UMKM atau biasa disebut usaha mikro kecil dan menengah. Dampak dari virus Corona bagi UMKM di Indonesia sangatlah nyata. Kebijakan dari *physical distancing* yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia untuk memberitahu warga masyarakat Indonesia untuk tetap berada di rumah dan tidak pergi keluar untuk melakukan aktivitas seperti biasanya. Dilansir BBC Indonesia yang disampaikan oleh eha sosialisasi ketua umum Indonesia sia yaitu ikhsaningatubun. Menurutnya dengan hilangnya rutinitas berbelanja seperti hari biasanya melalui UMKM yang ada memberikan dampak bagi para UMKM karena hilangnya penghasilan. Dengan tidak adanya pemasukan seperti biasanya, hal ini membuat UMKM mengalami cukup banyak kesulitan. Kesulitan yang dialami UMKM seperti membayar gaji dan honor para pekerja, serta mengurus banyaknya biaya biaya operasional dan non operasional lainnya yang harus juga diperhatikan. Dengan terjadinya hal seperti ini mempunyai dampak yang buruk, karena jika apabila pekerja tidak dapat menghasilkan uang, para pekerja harus terpaksa untuk pulang ke kampung halaman karena tidak punya pilihan lain. Kenapa demikian karena para pekerja UMKM tidak mempunyai penghasilan yang cukup UPC untuk bertahan hidup di tempat perantauan. Maka dari itu, pulang ke rumah merupakan hal yang bisa dilakukan untuk bertahan hidup di saat pandemi virus Corona.
2. Pariwisata, selain sektor UMKM sektor pariwisata juga terkena dampak dari virus Corona. Tentunya dengan adanya kebijakan distancing

ataupun sosial distancing merupakan kebijakan yang sangat merugikan bagi sektor pariwisata karena tentu saja dengan kebijakan itu kita tidak bisa melakukan jalan-jalan maupun travelling ke tempat-tempat wisata. Bagian dari sektor pariwisata hotel, transportasi, agen perjalanan atau pemandu wisata hingga rumah-rumah makan disekitar tempat pariwisata maupun restoran di manapun terkena dampak dari virus Corona ini yang sedang terjadi di Indonesia dan hampir seluruh dunia. Tidak hanya mengalami kerugian dari menurunnya turis lokal turis mancanegara pun mengalami penurunan kedatangan yang tidak dapat dihindari lagi akibat kebijakan *sosial distancing* maupun *Look down* dari negara lainnya. Para pekerja sektor pariwisata juga menjadi kena imbas dengan hilangnya penghasilan seperti penghasilan yang biasanya didapat saat keadaan normal

3. Manufaktur, sektor produksi manufaktur biasanya menjelang Ramadhan seperti saat ini, dunia industri manufaktur pada umumnya seharusnya percepat pembuatan industri karena naiknya minat dan permintaan dari masyarakat menjelang Ramadhan. Akan tetapi, dikarenakan *pandemic* Corona di Indonesia dan juga hampir di seluruh dunia manufaktur tidak dapat melakukan hal seperti biasanya goyang dampak dari virus Corona bagi perekonomian manufaktur ini memaksakan bagi perusahaan manufaktur untuk mengurangi produksi bahkan memberhentikan produksi dengan kejadian seperti ini para perusahaan mengambil keputusan untuk mempekerjakan karyawan secara

bergantian karena menurunnya kemampuan produksi dan juga kebijakan dari social distancing. Bagi para pekerja ada yang merasakan pendapatannya berkurang sebagian akibat bekerja yang tidak sepenuhnya karena Corona virus dan ada juga yang dirumahkan sepenuhnya atau para pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja. Dengan melakukan pemutusan hubungan kerja para pengusaha juga harus melakukan pertimbangan dalam melakukan hitung pesangon bagi para pekerja.⁸²

Pandemi COVID 19 juga mengakibatkan sebagian besar Pengusaha dipaksa untuk menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Ini berarti akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengurangan para pekerjanya. Hal ini juga memaksa pekerja untuk *Work From Home (WFH)* atau tidak bekerja sama sekali. Ini berarti berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja / buruh dan keluarganya. Akibat Pandemi COVID 19, bagi Pemerintah Pemutusan Hubungan Kerja adalah bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial⁸³

Pandemi telah menggerus upah pekerja hampir di semua sektor ekonomi. Penurunan rata-rata tingkat upah selama dua Tahun terakhir menyebabkan besaran upah saat ini kembali seperti kondisi lima Tahun yang lalu. Bukti nyata pandemi menurunkan kesejahteraan masyarakat. Pendapatan yang

⁸² Faishal Nur'Arafa Supandi dkk, Pengaruh Covid 19 Terhadap Mortalitas Dan Ketenagakerjaan Di Indonesia, *Jurnal Ilmiah: Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, Universitas Padjadjaran, hal 21-22

⁸³ Aloysius Uwiyono, Seminar Nasional Online “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Pandemi COVID 19”, KEPRI LAWYERS CLUB INDONESIA, Jakarta, 5 Mei 2020, diakses 23 Juni 2023 pukul 16.43 WIB

mencukupi kebutuhan hidup merupakan indikator kesejahteraan yang bertujuan untuk mengurangi angka kemiskinan. Pendapatan yang mencukupi ini menjadi komponen utama suatu pekerjaan disebut layak.

Data Badan Pusat Statistik menunjukkan, terjadi penurunan rata-rata upah yang diterima buruh/karyawan/pegawai selama pandemi. Di Tahun 2019, sebelum pandemi, rata-rata upah buruh/karyawan/pegawai adalah sebesar Rp 2,91 juta per bulan. SeTahun kemudian, besaran upah pekerja turun menjadi Rp 2,76 juta per bulan.

Penurunan upah terus berlanjut pada Tahun 2021 menjadi Rp 2,74 per bulan. Pada tingkat upah sebesar itu, berarti upah yang diterima pekerja pada Tahun 2021 sama dengan tingkat upah yang diterima pada Tahun 2017. BPS mencatat, upah buruh/karyawan/pegawai Tahun 2017 juga sebesar Rp 2,74 juta per bulan. Sementara pada Tahun 2018, upah buruh/karyawan/pegawai naik menjadi Rp 2,83 juta per bulan dan terus naik pada Tahun 2019.

Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, upah yang diterima buruh/karyawan/pegawai laki-laki mengalami penurunan yang lebih besar dibandingkan dengan upah buruh/karyawan/pegawai perempuan. Pada Tahun 2020, upah pekerja laki-laki turun sekitar 6 persen dari Rp 3,16 juta per bulan menjadi Rp 2,98 juta per bulan. Sementara penurunan upah pada pekerja perempuan lebih kecil, yakni 4 persen atau dari Rp 2,45 juta per bulan menjadi Rp 2,35 juta per bulan. Pada Tahun 2021, upah pekerja laki-laki masih turun menjadi Rp 2,96 juta per bulan. Sementara pada pekerja perempuan, upah yang diterima masih tetap sama. Meski demikian,

kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan masih terlihat, perbedaannya berkisar Rp 600.000 hingga Rp 700.000.⁸⁴

Pengupahan Karyawan Baru Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Pada dasarnya, besaran upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang kemudian dituangkan dalam perjanjian kerja, dengan besaran yang tidak boleh rendah dari ketentuan pengupahan. Lebih lanjut, kesepakatan upah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan (“PP”), peraturan kerja bersama (“PKB”) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tidak boleh bertentangan di sini berarti isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitasnya tidak boleh lebih rendah dari yang telah diatur dalam PP atau PKB.

Hal ini sesuai dengan *asas lex posteriori derogat legi priori*, yang berarti apabila terdapat konflik antara peraturan perundang-undangan yang lama dengan yang baru, sedangkan keduanya mengatur hal yang sama, maka peraturan perundang-undangan yang baru mengalahkan atau melumpuhkan peraturan perundang-undangan yang lama. Dengan demikian, dikarenakan Anda merekrut karyawan baru setelah Undang-Undang Cipta Kerja berlaku, maka dalam hal pengupahan tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan

⁸⁴ Gianie, Pandemi Menggerus Upah Pekerja, <https://www.kompas.id/baca/telaah/2022/04/18/pandemi-menggerus-upah-pekerja> diakses 6 Juli 2023 pukul 20:52 WIB

sebagaimana telah diubah, dihapus, dan/atau ditetapkan pengaturan baru oleh Undang-Undang Cipta Kerja.⁸⁵

Patut Anda perhatikan, Pasal 81 angka 68 Undang-Undang Cipta Kerja yang memuat baru Pasal 191A huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan pada saat berlakunya Undang-Undang ini. Untuk pertama kali upah minimum yang berlaku, yaitu upah minimum yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan.

B. Upaya Perlindungan Pemerintah Terhadap Pekerja Diera Covid-19

Untuk menghadapi dan menanggulangi krisis akibat wabah virus corona atau COVID-19, pada tanggal 31 Maret 2020, Presiden Joko Widodo telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) Nomor 1 Tahun 2020 yaitu tentang “Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) dan/atau dalam rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan”.

Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang merupakan bentuk perlindungan terhadap upah pekerja sebagaimana dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸⁵ Ketenagakerjaan 2020: Dampak pandemi, BSU dan UU Cipta Kerja - ANTARA News, Diakses tanggal 22 Agustus 2023 pukul 17.21 WIB

menegaskan bahwa: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.” Jika segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pemerintah dalam situasi Pandemi COVID-19 meminta pengusaha tidak melakukan PHK, terutama di sektor-sektor yang rentan terdampak pandemi COVID-19.

Sehingga pemerintah sebagai pemangku kepentingan pada saat kondisi pandemi ini, tidak bisa hanya mengandalkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sangat bersifat abstrak dan umum, namun harus memberikan tindakan nyata dan kongkrit agar tidak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, dan pengupahan terhadap pekerja disaat pandemi ini dapat terpenuhi dan tetap mempertimbangkan kondisi pengusaha yang sangat merugi karena efek pandemi ini. Pemerintah harus mampu menempatkan diri ditengah-tengah didalam situasi yang tidak normal ini, guna mengakomodir semua kepentingan antara pekerja dan pengusaha, karena sehingga pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mencetuskan suatu kebijakan pada masa pandemi Covid-19 yaitu Surat Edaran No.M/3/HK.04/III/2020 yang dikeluarkan oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang membahas tentang Pelindungan

Pekerja Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Covid-19 (selanjutnya disebut SE :M/3/HK.04/III/2020).⁸⁶

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh diatur dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran

⁸⁶ Sang Made Firmana Iswara & Ibrahim R, 2021, Kebijakan Pemerintah Terkait Perlindungan Pengupahan Pekerja Pada Perusahaan Terdampak Covid-19, *Jurnal Kertha Negara*, Vol. 9 Nomor 8, hal 617

upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Maka, untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran upah terhadap upah pekerja/buruh yang dirumahkan sementara akibat wabah COVID-19, berdasarkan kesepakatan para pihak. Selain itu, pekerja/buruh yang diduga atau positif terjangkit COVID-19 juga berhak atas upah berdasarkan surat edaran tersebut. Apabila pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum sebagai imbas COVID-19, pengusaha dapat melakukan penangguhan pembayaran upah (jika pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum), dengan terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terkait penangguhan tersebut. Penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan.⁸⁷

Dalam konteks pekerja dengan sistem PKWT, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka

⁸⁷ Kanyaka Prajnaparamitha & 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 Issue 2, hal 318-320

waktu perjanjian kerja. Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud berbunyi: “Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Pemberlakuan *Work From Home* sebagai perlindungan tenaga kerja dalam situasi Pandemi COVID-19. Terkait dengan pemberlakuan *work from home* (“WFH”) atau bekerja di rumah di tengah wabah corona dapat dikaitkan.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta sendiri telah menerbitkan Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbuan Bekerja di Rumah (*Work From Home*). Menurut Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbuan Bekerja di Rumah (*Work From*

Home), para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19 dengan melakukan pekerjaan di rumah. Langkah-langkah pencegahan yang dapat diambil dikelompokkan menjadi tiga kategori:

1. Perusahaan untuk sementara waktu dapat menghentikan seluruh kegiatan usahanya.
2. Perusahaan untuk sementara waktu dapat mengurangi sebagian kegiatan usahanya (sebagian karyawan, waktu, dan fasilitas operasional).
3. Perusahaan yang tidak dapat menghentikan kegiatan usahanya, mengingat kepentingan langsung yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan, kebutuhan bahan-bahan pokok, dan bahan bakar minyak (BBM).

Upah yang sebagaimana didefinisikan tersebut diberikan kepada pekerja/buruh yang bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) dan bekerja di kantor/tempat kerja atau *Work From Office* (WFO) maupun kombinasi keduanya. Hal ini diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19). Terhadap pekerja/buruh yang dirumahkan, pengusaha tetap membayar upah yang biasa diterima oleh pekerja/buruh. Namun, dalam hal perusahaan telah mengatur pelaksanaan upah pekerja/buruh yang dirumahkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama,

maka yang berlaku adalah Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama tersebut.⁸⁸

Langkah Strategis yang dilakukan Perusahaan yang mengalami krisis Apabila perusahaan sedang mengalami krisis keuangan sehingga tidak memungkinkan bagi perusahaan untuk menjalankan roda perusahaan dengan menghindari PHK, maka pengusaha dapat memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan kepada pekerja. Selanjutnya pengusaha dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut;

1. Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas;
2. Mengurangi shift;
3. Membatasi/menghapus kerja lembur;
4. Mengurangi jam kerja;
5. Mengurangi hari kerja;
6. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir;
7. Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
8. Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat (Surat edaran Menakertrans Nomor SE 907/Men/PHIPHI/X/2004).⁸⁹

Apabila pengusaha telah melakukan langkah-langkah sebelumnya, tetapi PHK tidak terhindarkan, maka untuk melakukan tindakan PHK pengusaha harus melalui beberapa tahapan, yaitu: PHK tersebut wajib dirundingkan oleh

⁸⁸ Bima Satriojati, Ini Ketentuan Upah Pekerja WFH, WFO, dan Dirumahkan Selama Pandemi!, <https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2021/10/13/ini-ketentuan-upah-pekerja-wfh-wfo-dan-dirumahkan-selama-pandemi/>, diakses 6 Juli 2023 pukul 22.16 WIB

⁸⁹ Mohamad Anwar, 2020, Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19, *Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 4, Nomor 1, hal 176

pengusaha dengan Serikat Pekerja atau dengan pekerja. Namun, apabila dengan perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI (Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, namun pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang diterima pekerja (Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)⁹⁰

Pandemi COVID-19 telah berpengaruh besar pada kehidupan masyarakat. Kondisi ini mendorong pemerintah bekerja keras untuk mengatasinya. Untuk mengatasi penyebaran virus Covid-19, pemerintah telah membuat kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Sementara itu, untuk mengatasi dampak sosial ekonomi yang timbul akibat pandemi COVID-19, pemerintah membuat berbagai kebijakan program-program sosial dan menggelontorkan banyak anggaran bagi masyarakat terdampak pandemi. Tujuannya, agar masyarakat dapat bertahan di tengah kondisi sosial dan ekonomi yang semakin sulit akibat pandemi. Adapun program-program sosial yang telah dicanangkan Presiden untuk mengatasi dampak pandemi COVID-19 antara lain:

1. Bantuan paket sembako;
2. Bantuan tunai senilai Rp 600.000,00 bagi warga terdampak COVID-19 yang belum masuk dalam Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS);

⁹⁰ L Rukiyal dan Syahrizal Darda, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta, 2013, Hal 171

3. Bantuan Langsung Tunai (BLT) Dana Desa (pengalihan sebagian anggaran Dana Desa) bagi keluarga penerima manfaat (KPM) sebesar Rp 600.000.00 per bulan;
4. Listrik gratis bagi pelanggan yang terdampak pandemi COVID-19;
5. Kartu Pra-Kerja yang dirilis pemerintah untuk membantu karyawan yang terkena PHK dan pengangguran;
6. Subsidi gaji karyawan swasta yang terdaftar di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) dengan gaji di bawah Rp 5.000.000,00; dan
7. BLT usaha mikro kecil sebesar Rp 2.400.000,00⁹¹

Menyoroti terkait dunia ketenagakerjaan maka penulis akan membahas lebih lanjut mengenai 2 program pemerintah yaitu :

1. Kartu Pra-Kerja yang dirilis pemerintah untuk membantu karyawan yang terkena PHK dan pengangguran;

Di masa COVID-19, salah satu kebijakan dan program yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia adalah meluncurkan program Kartu Prakerja dengan melibatkan kemitraan dari multi-perusahaan. Program Kartu Prakerja menjadi begitu berarti untuk membantu masyarakat kecil dalam memenuhi kebutuhan hidup dan mempertahankan kesejahteraan pangan dalam jangka waktu tertentu. Dampak dari COVID-19 dapat dikatakan sedikit teratasi melalui program Kartu Prakerja, walaupun demikian tidak semua masyarakat mampu

⁹¹ Hartini Retnaningsih, 2020, Bantuan Sosial bagi Pekerja di Tengah Pandemi Covid-19: Sebuah Analisis terhadap Kebijakan Sosial Pemerintah, *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Volume 11, Nomor 2, hal 217

untuk mendapatkan akses program Kartu Prakerja dikarenakan banyak faktor yang berlaku seperti ketatnya proses seleksi, keterbatasan informasi, kemauan, minat, dan lain sebagainya. Kartu Prakerja muncul sebagai satu program yang memberikan ruang keterbukaan serta potensi untuk memicu perkembangan kreativitas bagi masyarakat kecil melalui sistem pelatihan secara online.

Kartu ini menjadi salah satu jaring pengaman sosial (*safety social net*) yang dibuat oleh pemerintah, yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi dan kesempatan bagi para pencari kerja. Pekerja/buruh yang terkena dampak dari pemutusan hubungan kerja, dan/atau pekerja/buruh yang sedang membutuhkan dukungan finansial Lewat Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja melalui Program Kartu Pra-Kerja, kemudian disusul dengan dikeluarkan peraturan teknisnya yakni, Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 25/PMK.05/2020 tentang Tata Cara Pengalokasian, Penganggaran, Pencairan, dan Pertanggungjawaban Dana Kartu Prakerja, kartu ini pun resmi diluncurkan. Kartu sakti ini sendiri telah berjalan hingga tahap pendaftaran gelombang kedua dan untuk pendaftar yang telah diseleksi pada gelombang pertama telah mendapat dana yang dijanjikan sebesar Rp3.550.000, dengan rincian paket bantuan tersebut terdiri dari bantuan pelatihan sebesar Rp1 juta dan insentif pasca pelatihan sebesar

Rp600.000 per bulan untuk empat bulan, serta insentif survei kebhkerjaan dengan total Rp150.000.⁹²

Jika ditinjau dari kacamata Konstitusi, maka program Kartu Pra-Kerja ini merupakan wujud pengimplementasian dari pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Jika dicermati, ada dua frasa inti di pasal tersebut, yakni; berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bentuk Kartu Pra-kerja ini sendiri hanya sebatas untuk memberikan penghidupan yang layak. Lalu untuk pekerjaannya? Disini pemerintah pun tidak memberi jaminan apakah setelah mengikuti rangkaian kegiatan yang terdapat dalam program Kartu Pra-Kerja, akan mendapat pekerjaan atau tidak. Termasuk jaminan yang diberikan terhadap para pekerja/buruh yang sudah di PHK oleh pemilik perusahaan, apakah mereka akan mendapatkan pekerjaannya kembali setelah badai Covid-19 ini berakhir. Padahal Program ini pun harus dibarengi dengan adanya ketersediaan lapangan pekerjaan yang sebanding dengan angkatan kerja agar para angkatan kerja ini dapat terserap.⁹³

Program Kartu Prakerja membuktikan bahwa posisi pemerintah adalah menyokong dan mendorong masyarakat untuk mampu meningkatkan level diri, dimana hal ini sejalan dengan konsep dari Usman (1995) dalam (Andreas, 2016) yang menjelaskan bahwa

⁹² Yoshua Conshuello, 2020, Analisis Efektifitas Kartu Pra-kerja di Tengah Pandemi Covid-19, *Adalah Buletin Hukum dan Keadilan*, Vol. 4 Nomor 1, hal 95

⁹³ *Ibid*, hal 96-97

pemberdayaan (*employment*) diartikan sebagai “upaya untuk memaksimalkan potensi diri yang sebelumnya sudah dimiliki oleh masyarakat”. Secara tidak langsung, makna dari pemberdayaan sendiri merupakan satu istilah yang mengandung unsur “partisipasi” dari internal masyarakat. Selain itu, efektivitas dari program Kartu Prakerja juga dapat diukur dari beberapa aspek milik Girvan (2006) dalam (Andreas, 2016) yakni seperti pada orientasi maupun tujuan yang hendak dicapai oleh sebuah perubahan sosial dimana pertimbangannya adalah:

- a. Masyarakat miskin atau lemah yang menjadi berdaya;
 - b. Memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersifat fisik, ekonomi, maupun social;
 - c. Mampu menyampaikan aspirasi;
 - d. Mempunyai atau membangkitkan mata pencaharian;
 - e. Berpartisipasi dalam kegiatan kelompok (pelatihan, kursus, pertemuan, dsb) dan
 - f. Mandiri dalam menjalankan kehidupannya masing-masing.⁹⁴
2. Subsidi gaji karyawan swasta yang terdaftar di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) dengan gaji di bawah Rp 5.000.000,00;

Validitas data pekerja penerima bantuan sosial atau subsidi gaji dari pemerintah dilakukan mengacu aturan dalam Permenaker Nomor 14

⁹⁴ Tomi Predianto & Khoirurrosyidin, 2020, Mengkaji Upaya Pemerintah Melalui Program Kartu Prakerja dalam Perspektif Pemberdayaan di Masa Pandemi Covid-19, *Gorontalo Journal of Government and Political Studies*, Volume 3 - NOMOR 2 , hal 122

Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh. Permenaker yang mulai berlaku per 14 Agustus 2020. Penerima bantuan subsidi gaji/upah merupakan pekerja dengan gaji/upah dibawah Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) sesuai dengan Pasal 3 Permen Nomor 14 Tahun 2020 yang terdaftar peserta aktif program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Subsidi ini tidak berlaku bagi pekerja harian dan kontrak, karena tidak terdaftar dalam peserta jaminan sosial ketenagakerjaan. Melalui Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) yaitu Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai pelaksana kewenangan untuk mengurus dan bertanggung jawab atas pemberian subsidi gaji/ upah berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Menteri BUMN menyatakan, sekitar 13,8 juta pekerja non-PNS dan BUMN yang aktif terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan dengan gaji di bawah Rp 5.000.000,00 per bulan akan mendapat bantuan sebesar Rp 600.000,00 selama 4 bulan. Bantuan tersebut akan langsung diberikan per dua bulan ke rekening masing-masing pekerja sehingga tidak akan terjadi penyalahgunaan. Bantuan ini diharapkan dapat mendorong daya beli masyarakat sehingga bisa menggerakkan perekonomian Indonesia agar cepat pulih⁹⁵. Bantuan yang diberikan pemerintah tersebut termasuk dalam kategori bantuan sosial, sebagai bentuk perhatian kepada pekerja

⁹⁵ Detik News, Pegawai Bergaji di Bawah Rp5 Juta Akan Dapat Bantuan Dana. (2020), <https://www.dw.com/id/pegawai-bergaji-di-bawah-rp-5-juta-akandapat-bantuan-dana/a54456682>, diakses 8 Juli 2023 Pukul 11.34 WIB

berpenghasilan di bawah Rp5.000.000,00, agar mereka dapat memenuhi kebutuhannya.

Dalam situasi pandemi COVID-19 memberikan hak jaminan sosial berupa subsidi gaji diperlukan sebagai bentuk pengganti atas penghasilan yang hilang. Di bawah naungan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Sebagaimana dituangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional dalam rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) dan/atau Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan serta Penyelamatan Ekonomi Nasional sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 untuk menjaga kemampuan ekonomi selama masa pandemi COVID-19 perlu diberikan bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah bagi pekerja/buruh berupa subsidi gaji/upah bagi pekerja/buruh dalam penanganan dampak *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) dengan tujuan untuk melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan

kemampuan ekonomi Pekerja/Buruh dalam penanganan dampak COVID-19.⁹⁶

Isu ketenagakerjaan pada 2020 tidak hanya tentang pandemi dan dampak-dampaknya tapi juga terkait perubahan-perubahan pola kerja dan usaha pemerintah untuk mengatasinya agar tidak tertinggal dengan normal baru dunia kerja. Pandemi COVID-19 mempercepat transformasi ketenagakerjaan yang terus bergerak ke arah Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan semakin besarnya penggunaan teknologi dalam berbagai sektor.

Menurut laporan *World Economic Forum* terdapat beberapa kemampuan yang akan dibutuhkan untuk dunia yang akan berubah tersebut seperti pemikiran kritis dan analitis, kreativitas dan inovasi, penggunaan dan desain teknologi, kemampuan menyelesaikan masalah, fleksibilitas, kemampuan menghadapi stres serta kepemimpinan dan pengaruh sosial.

Sementara itu juga ditemukan bahwa ada kemampuan yang akan semakin berkurang kebutuhannya di masa depan yaitu yang banyak berhubungan dengan kemampuan manual dan tradisional. Berbagai macam tantangan itulah yang coba diakomodir oleh pemerintah lewat pengesahan Undang-Undang (UU) Cipta Kerja pada Oktober 2020 oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan diteken oleh Presiden Joko Widodo pada awal November 2020.

⁹⁶ Artikel dari://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-penyaluran-subsidi-gajiupah-capai-9737, diakses pada 8 Juli 2023, pukul 12.27 WIB

Pengesahan Undang-Undang itu sendiri oleh DPR sempat menimbulkan protes besar di berbagai daerah di Indonesia. Dengan aksi di Jakarta menyebabkan kerusakan akibat pembakaran di beberapa fasilitas umum. Menurut Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal, pengesahan Undang-Undang itu tidak memberikan terlalu banyak sisi positif terhadap sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Masalah pengupahan dan kemungkinan tidak adanya batasan kontrak, yang tadinya dibatasi dalam periode waktu tertentu sebelum harus diangkat menjadi karyawan tetap.

Namun, dalam berbagai kesempatan pemerintah membantah sorotan dari serikat pekerja, dengan Menaker Ida menegaskan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja adalah langkah besar Indonesia untuk memperbaiki ekosistem investasi dan ketenagakerjaan guna mencapai tujuan Indonesia yang produktif, berdaya saing, adaptif dan inovatif serta dapat keluar dari jebakan negara yang berpenghasilan menengah.

Undang-Undang Cipta Kerja dimaksudkan untuk memecahkan salah satu persoalan ketenagakerjaan di Indonesia yaitu pengangguran dengan data BPS per Agustus 2020 tercatat angka pengangguran mencapai 9,7 juta orang. Angka itu masih ditambah dengan setiap tahunnya terdapat 2-2,5 juta orang angkatan kerja baru. Selain itu pemerintah juga mengatakan adanya perubahan bentuk-bentuk pekerjaan yang baru dan perkembangan tuntutan dunia kerja yang lebih fleksibel

perlu diimbangi dengan adanya perlindungan yang lebih baik bagi pekerja.⁹⁷

Misalnya seperti perubahan ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak melalui penegasan bahwa pekerja kontrak hanya dapat dipekerjakan pada pekerjaan yang sifatnya sementara atau tidak tetap. Jangka waktu penggunaan pekerja kontrak ini akan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP).

Dalam berbagai kesempatan Menaker Ida juga mengatakan adanya upaya perlindungan dilakukan untuk mengatur ketentuan alih daya (*outsourcing*), perlindungan sistem pengupahan bagi pekerja serta perubahan ketentuan dalam waktu kerja dan waktu istirahat serta waktu kerja lembur yang dimaksudkan selain untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu juga agar pekerja yang bekerja kurang atau lebih dari waktu kerja standar, dapat terlindungi.

Pemerintah juga memberikan perhatian khusus bagi pekerja yang menjadi korban PHK. Perubahan ketentuan mengenai mekanisme PHK bagi pekerja tetap, dilakukan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang oleh pengusaha. Di sisi lain bagi kedua belah pihak, PHK tersebut tidak selalu harus menjadi objek yang diperselisihkan. Semua ketentuan perubahan itu rencananya akan diatur dalam empat PP yaitu PP

⁹⁷ <https://www.hukumonline.com/klinik/a/-pasca-uu-cipta-kerja-ini-ketentuan-pengupahan-karyawan-baru>, Diakses 22 Agustus 2023, pukul 17.21 WIB

tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, PP tentang Hubungan Kerja, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, PP Tentang Pengupahan (Revisi sebagian PP Nomor 78 Tahun 2015) dan PP Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Keempatnya sendiri masih dalam tahap penyusunan rancangan PP yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan ketenagakerjaan dan juga akademisi. Pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja, dan segala aturan turunannya, diharapkan maka akan membantu pemulihan ekonomi yang terpuak akibat penyebaran COVID-19 pada 2021.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pasca pandemi COVID-19 memberikan dampak terhadap semua sektor kehidupan hingga era yang disebut dengan *new normal*. Dalam hal ketenagakerjaan dampak yang paling rentan adalah perubahan produktivitas sehingga berpengaruh pula pada pendapatan perusahaan yang mengakibatkan berubahnya sistem pengupahan sampai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Data Badan Pusat Statistik menunjukkan, terjadi penurunan rata-rata upah yang diterima buruh/karyawan/pegawai selama pandemi. Di Tahun 2019, sebelum pandemi, rata-rata upah buruh/karyawan/pegawai adalah sebesar Rp 2,91 juta per bulan. SeTahun kemudian, besaran upah pekerja turun menjadi Rp 2,76 juta per bulan. Untuk itu perlu peran pemerintah untuk melindungi kesejahteraan pekerja terutama hal yang paling pokok, yaitu upah
2. Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap sistem pengupahan dalam masa setelah pandemi COVID-19 secara detail perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan ruang bagi perusahaan dengan pemerintah mengeluarkan berbagai macam regulasi yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia 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), Perpres Nomor 76 Tahun 2020 tentang

Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Prakerja. Program-program tersebut diharapkan menjadi angin segar pagi para tenaga kerja diseluruh indonesia ditengah menurunnya upah akibat adanya pandemi COVID-19 yang telah lalu.

B. Saran

1. Bagi Pemerintah

Sebaiknya pemberian subsidi gaji diberikan kepada semua kalangan pekerja, namun pada regulasi tersebut hanya dikhususkan terhadap perusahaan yang aktif dalam mengikuti program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) pada BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga dirasa tidak ada unsur keadilan bagi pekerja yang tidak menerapkan jamsostek. Walaupun penerima subsidi gaji atau upah sebanyak 15,7 juta pekerja se Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Sebaiknya perusahaan menerapkan dan merealisasikan kebijakan terkait dengan perlindungan upah pekerja yang telah dikeluarkan pemerintah yaitu Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020. Jika dirasa masih memberatkan perusahaan maka dapat dibuat kesepakatan antara perusahaan dan pekerja/serikat pekerja dengan tidak merugikan salah satu pihak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al-Qur'an dan Al-Hadist

Qs. Al-Jumu'ah: 10

Qs. Al-Hadid: 25

Qs. At-Taubah: 105

Qs. Al-A'raf: 158

Qs. Al-Hujurat: 10

Qs. Al-Qashash: 27

Qs. Az Zukhruf: 32

Qs. Al-Thalaq: 6

Qs. Al-Qashash: 27

B. Buku

Agusmidah dkk, 2012, **Bab-bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia**, Pustaka Larasan, Denpasar

Ali, Zainuddin, 2014, **Metode penelitian Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta

Asikin, Zainal, 1993, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Asyhadie, Zaeni, 2007, **Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Frinces, Heflin, 2010, **Pentingnya Wirausaha Di Indonesia**, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan

Hamalik, Oemar, 2001, **Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu**, Bumi Aksara, Jakarta

- Husni, Lalu, 2016, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, Rajawali Pers, Jakarta, edisi revisi cetakan 14
- Karim, Helmi, 2005, **Fiqh Muamalah**, Nusa Jaya, Jakarta
- Khakim, Abdul, 2003, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003**, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Midah, Agus, 2010, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori**, Ghalia Indonesia, Bogor
- Rachmat, Syafe'i, 2001, **Fikih Muamalah**, Pustaka Setia , Bandung
- Rukiyal, L dan Syahrizal Darda, 2013, **Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aplikasinya**, Dunia Cerdas, Jakarta
- Sarnawa, Bagus, Johan Erwin I, 2010, **Hukum Ketenagakerjaan**, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, Yogyakarta
- Schenker, Jason, 2020, **Masa Depan Dunia Setelah COVID-19**, PT Pusaka Alvabet, Tangerang Selatan
- Sembiring, Sentosa, 2004, **Hukum Dagang** ,PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- Setiono, 2004, **Supremasi Hukum**, UNS, Surakarta
- Soedarjadi, 2008, **Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**, Pustaka Yustisia, Jakarta
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2007, **Penelitian Hukum Normatif**, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- , 2004, **Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat**, Sinar Grafika, Jakarta, cetakan kedelapan
- Soepomo, Imam, 1987, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta
- , 1985, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta
- Suhendi, Hendi, 2002, **Fiqh Muamalah**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Suwiknyo, Dwi, 2010, **Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam Buku Referensi Program Studi Ekonomi**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Tambing, Mathius, dan Atum Burhanudin, 2011, **Pokok-Pokok Perjuangan Hukum Ketenagakerjaan**, LPHKI, Jakarta

Tjandraningsih, Indrasari, dan Rina Herawati, 2009, **Menuju Upah Layak**, AKATIGA, Jakarta

Trijono, Rachmat, 2014, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, Papas Sinar Sunanti, Depok

Wahyudi, Eko, Yulianingsih, Moh. Firdaus, 2016, **Hukum Ketenagakerjaan**, Sinar Grafika Offset, Jakarta

Wijayanti, Asri, 2009, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB)

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19

Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (Work From Home)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021
Tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu
Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19).

D. Jurnal dan Karya Tulis Ilmiah

Aloysius Uwiyono, 2020, *Seminar Nasional Online “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Akibat Pandemi COVID 19”*, KEPRI LAWYERS CLUB INDONESIA, Jakarta

Aravik Havis, *Konsep Buruh Dalam Perspektif Islam*, Islamic Banking Volume 4 Nomor 1, Agustus 2018

Arrista Trimaya, 2014, *Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja*, Aspirasi Vol. 5 Nomor 1

Faishal Nur'Arafa Supandi dkk, *Pengaruh Covid 19 Terhadap Mortalitas Dan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jurnal Ilmiah: Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran

Fradhana Putra Disantara, 2020, *The Large Scale Social Restrictions Policy For Handling The COVID-19 Pandemi*, Jurnal Pembaharuan Hukum Volume 7, Number 2

Fritje Rumimpunu, 2014, *Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor13 Tahun 2003)*, Vol.II/Nomor2, Edisi Khusus

Hartini Retnaningsih, 2020, *Bantuan Sosial bagi Pekerja di Tengah Pandemi Covid-19: Sebuah Analisis terhadap Kebijakan Sosial Pemerintah*, Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial, Volume 11, Nomor 2

Imas Novita Juaningsih, 2020, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi COVID-19 di Indonesia*, Buletin Hukum dan Keadilan, Vol. 4, Nomor 1,

- Kanyaka Prajnaparamitha & 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 Issue 2
- Mohamad Anwar, 2020, *Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19*, Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan, Vol. 4, Nomor 1
- Sang Made Firmana Iswara & Ibrahim R, 2021, *Kebijakan Pemerintah Terkait Perlindungan Pengupahan Pekerja Pada Perusahaan Terdampak Covid-19*, Jurnal Kertha Negara, Vol. 9 Nomor 8
- Silpa Hanoatubun, 2020, *Dampak COVID – 19 Terhadap Perekonomian Indonesia*, Edupscouns Journal, Volume 2 Nomor 1
- Sufiarina dan Sri Wahyuni, 2020, *Force Majeure Dan Notoir Feiten Atas Kebijakan PSBB COVID-19*, Jurnal Hukum Sasana , Vol. 6 Nomor 1
- Suhartoyo, 2019, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Administrative Law & Governance Journal, Volume 2 Issue 2
- Tomi Predianto & Khoirurrosyidin, 2020, *Mengkaji Upaya Pemerintah Melalui Program Kartu Prakerja dalam Perspektif Pemberdayaan di Masa Pandemi Covid-19*, Gorontalo Journal of Government and Political Studies, Volume 3 - Nomor 2
- Yoshua Conshuello, 2020, *Analisis Efektifitas Kartu Pra-kerja di Tengah Pandemi Covid-19*, Adalah Buletin Hukum dan Keadilan, Vol. 4 Nomor 1

E. Website

Artikel http://hk_628_slide_sejarah_hukum_ketenagakerjaan_indonesia

Artikel http://hk_628_slide_sejarah_hukum_ketenagakerjaan_indonesia

Artikel http://hk_628_slide_sejarah_hukum_ketenagakerjaan_indonesia

Artikel dari <http://adhyepanrita.blogspot.com/2012/11/sifat-asas-tujuan-dan-fungsi-hukum.html>

Artikel dari <https://afmar.co.id/definisi-upah-menurut-hukum-dan-para-ahli/>

Artikel dari <https://bebas.kompas.id/baca/riset/2020/04/18/rangkaian-peristiwa-pertama-covid-19/>

Artikel dari <http://digilib.uinsby.ac.id/12580/5/Bab%20>

Artikel dari <http://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-penyaluran-subsidi-gajiupah-capai-9737>

Bima Satriojati, Ini Ketentuan Upah Pekerja WFH, WFO, dan Dirumahkan Selama Pandemi!,
<https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2021/10/13/ini-ketentuan-upah-pekerja-wfh-wfo-dan-dirumahkan-selama-pandemi/>

Detik News, Pegawai Bergaji di Bawah Rp5 Juta Akan Dapat Bantuan Dana. (2020), <https://www.dw.com/id/pegawai-bergaji-di-bawah-rp-5-juta-akandapat-bantuan-dana/a54456682>

Fisipol, 9 Perubahan di dunia kerja yang mungkin terjadi setelah pandemi
<https://fisipol.uma.ac.id/9-perubahan-di-dunia-kerja-yang-mungkin-terjadi-setelah-pandemi/>

Gianie, Pandemi Menggerus Upah Pekerja,
<https://www.kompas.id/baca/telaah/2022/04/18/pandemi-menggerus-upah-pekerja>

Lidya Julita S, “RI Masih Resesi! PDB Kuartal IV-2020 Tumbuh Negatif 2,19%,” <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210205063756-4-221192/ri-masih-resesi-pdb-kuartal-iv-2020-tumbuh-negatif-219>

LIPI, Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia, artikel <http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030>

Mutia Fauzia, “Dampak Pandemi: Indonesia Resesi, Pengangguran Tembus 9,77,Juta,”<https://money.kompas.com/read/2020/11/06/081247126/dampak-pandemi-indonesia-resesi-pengangguran-tembus-977-juta?page=all>

Setiawan bin lahuri, Perlindungan Islam Terhadap Buruh, artikel dari
https://www.researchgate.net/publication/324062366_PERLINDUNGAN_ISLAM_TERHADAP_BURUH

Tafsir Web, <https://tafsirweb.com/9228-surat-az-zukhruf-ayat-32.html>

Tafsir Web, <https://tafsirweb.com/10986-surat-at-talaq-ayat-6.html>

Tafsir Web, <https://tafsirweb.com/7077-surat-al-qashash-ayat-27.html>

Tafsir Web, <https://tafsirweb.com/7077-surat-al-qashash-ayat-27.html>

