

MENINJAU POLITIK HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA DALAM KEADAAN PANDEMI

(Reviewing Indonesian Labor Law Politic In Pandemic Condition)

Kristianus Jimy Pratama

Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

Jl. Sosio Yustisia Nomor 1, Bulaksumur, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281

e-mail: kristianusjimy@mail.ugm.ac.id

Naskah diterima: 25 Februari 2021; revisi: 26 April 2021; disetujui: 28 April 2021

Abstrak

Keadaan pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) telah menimbulkan dinamika dalam aspek hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hal pengaturan regulasi di bidang hukum ketenagakerjaan. Di mana pengaturan regulasi di bidang hukum ketenagakerjaan dalam keadaan pandemi umumnya merujuk pada substansi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan aturan turunan yang didasari oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan. Pengaturan regulasi ketenagakerjaan pada masa pandemi tersebut kemudian menimbulkan berbagai implikasi yang memerlukan kajian lebih lanjut untuk menjelaskan masing-masing dampak pengaturan regulasi terkait dalam sudut pandang hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang disusun melalui studi kepustakaan. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat dua kelompok dinamika hukum ketenagakerjaan yaitu yang disebabkan oleh faktor pandemi dan faktor pembaharuan hukum. Selain itu terkait pembangunan hukum ketenagakerjaan yang dapat dilakukan dalam keadaan pandemi adalah perubahan paradigma pengupahan, rekonseptualisasi pesangon dan penghapusan mekanisme kerja alih daya secara mutlak. Di mana ketiga hal tersebut merupakan konstruksi pembangunan hukum ketenagakerjaan yang bersifat krusial untuk perlindungan hukum pekerja terutama dalam keadaan pandemi.

Kata kunci: hukum ketenagakerjaan, konstruksi hukum, pandemi, pembangunan hukum

Abstract

The state of the Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) pandemic has created alteration in the aspects of labor law, including in terms of regulatory arrangements in the field of labor law. Where the regulatory arrangements in the field of labor law in a pandemic situation generally refer to the substance of the provisions of Law Number 13 of 2003 on Labor and the provisions of derivative regulations based on Law Number 6 of 2018 on Health Quarantine. The regulation of labor regulations during the pandemic then raises various implications that require further study to explain the respective impacts of related regulatory arrangements from a labor law perspective. This research is a normative legal research compiled through literature study. The conclusion in this study is that there are two groups of labor law dynamics, namely those caused by pandemic factors and legal reform factors. Apart from that, related to the development of labor law that can be carried out in a pandemic situation is a change in the wage paradigm, reconceptualization of severance pay and the absolute elimination of the work mechanism of outsourcing. Where these three things are the construction of labor law development which are crucial for the protection of workers' laws, especially in a pandemic situation.

Keywords: law development, labor law, law construction, pandemic

A. Pendahuluan

Padahakikatnya, terciptanya keharmonisan hidup menjadi salah satu tujuan yang hendak dicapai oleh setiap tatanan masyarakat. Di mana dalam mencapai tujuan tersebut, pembentukan suatu norma hukum untuk membatasi tindakan dari setiap anggota masyarakat menjadi suatu keniscayaan. Hal tersebut sejalan dengan adagium yang berbunyi "ubi societas ibi ius" yang dikemukakan oleh Marcus Tullius Cicero.¹ Selain itu, Rolando Quadri dalam teori wewenang sosial (the theory of social authority) turut menjelaskan bahwa pembentukan sebuah norma hukum harus memiliki wewenang yang bersumber dari masyarakat itu sendiri.² Sehingga dapat dinyatakan bahwa idealnya norma hukum adalah pengejawantahan kehendak masyarakat di mana norma hukum tersebut diberlakukan.

Oleh karena itu, substansi sebuah norma hukum pada prinsipnya memuat pula nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat. Salah satu substansi yang dapat dimuat dalam sebuah norma hukum adalah mengenai pengaturan

hak dan kewajiban yang melekat atau dilekatkan pada setiap warga negara.³ Di mana salah satu aspek hukum yang berhubungan dengan pengaturan hak dan kewajiban tersebut adalah aspek hukum ketenagakerjaan. Zulkarnain Ibrahim menegaskan bahwa pengaturan aspek hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah dilaksanakan melalui norma hukum ketenagakerjaan adat yang bersifat informal yaitu melalui kesepakatan pemberi dan penerima kerja.⁴

Namun norma hukum ketenagakerjaan adat tersebut hanya memiliki keberlakuan apabila kedua pihak berasal dari golongan yang sama.⁵ Sehingga apabila terdapat perjanjian pemberian kerja yang melibatkan dua pihak yang berasal dari golongan yang berbeda dalam perkembangannya kemudian mengacu pada ketentuan hukum perjanjian kerja menurut ketentuan Buku IIIA Bab 7A Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut dengan KUH Perdata). Dalam ketentuan Pasal 1601 KUH Perdata ditegaskan bahwa pihak-pihak dalam perjanjian kerja terdiri dari pihak buruh atau tenaga kerja dan pihak majikan.⁶

¹ Mariano Croce dan Andrea Salvatore, "Ethical Substance and The Coexistence of Normative Orders", *The Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law*, Vol. 39 (56), 2007, hlm. 7.

² Rolando Quadri menjelaskan dua adagium yaitu *ubi societas ibi auctoritas* dan *ubi auctoritas ibi ius*. Sehingga merujuk pada pemahaman atas dua adagium tersebut, sebuah norma hukum tidak dapat dibentuk apabila tidak dilandasi dasar wewenang yang bersumber dari masyarakat. Lihat: Rolando Quadri, *Diritto Internazionale Pubblico* (Napoli : Liguori, 1968), hlm. 27-31 dalam Robert Kolb, *Theory of International Law* (Portland: Hart Publishing, 2016), hlm. 289.

³ Abdul Munif, *Praktek Kepengacaraan Bidang Hukum Acara Perdata* (Yogyakarta: Cakrawala Media, 2010), hlm. 1 dalam Farahwati, "Hakekat Hukum Untuk Mewujudkan Aspek Hukum Yang Berkeadilan", *Legalitas: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 4 No.1, Juni 2019, hlm. 62.

⁴ Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Pengupahan Indonesia Berkeadilan Substantif* (Palembang: Unsri Press, 2019), hlm. 125.

⁵ Merujuk pada ketentuan Pasal 163 *Indische Staatsregeling* (selanjutnya disebut IS) jo. Pasal 131 IS, terdapat golongan penduduk yang terdiri dari golongan Eropa, golongan Timur Asing, dan golongan Bumiputera. Lihat: Habib Adjie, *Pembuktian Sebagai Ahli Waris Dengan Akta Notaris* (Bandung: Mandar Maju, 2008), hlm. 5 dalam Sari Elsy Priyanti, "Tinjauan Yuridis Penggolongan Penduduk Dalam Pembuatan Keterangan Waris", *Lex Renaissance*, Vol. 4 No.1, Januari 2019, hlm. 231.

⁶ Lihat ketentuan Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Buruh kerja pada dasarnya merupakan penerima kerja yang berada dibawah perintah orang lain untuk mendapatkan suatu imbalan di mana Karl Mark

Namun pengaturan mengenai hukum ketenagakerjaan kemudian mengalami perkembangan melalui Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (HAM) Tahun 1998-2003 yang menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UUK) sebagai payung hukum mengenai aturan ketenagakerjaan.⁷ Meskipun dalam perkembangannya dewasa ini, pengaturan mengenai hukum ketenagakerjaan kembali mengalami pembaharuan secara sporadis melalui ketentuan Pasal 80 dan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja). Hal ini semakin menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan nasional bersumber dari pengaturan hukum perdata dan hukum publik di mana hukum ketenagakerjaan Indonesia sebagian besar bersifat imperatif untuk mencapai keseimbangan kedudukan antara pemberi dan penerima kerja secara seimbang.⁸

Apabila dicermati terdapat hubungan yang inheren antara terjadinya keadaan pandemi *Corona Virus Disease-2019* (Covid-19) dewasa ini dengan dinamika implementasi *ius constitutum* terkait hukum ketenagakerjaan.

Keadaan pandemi Covid-19 secara aktual telah menjadi salah satu alasan pelaku usaha dalam melakukan tindakan efisiensi berupa pemutusan hubungan kerja untuk melakukan determinasi terhadap keberlangsungan usahanya. Sehingga diperlukan sebuah kajian yang mendalam untuk mengulas perihal tersebut. Oleh karena itu penulis memandang untuk mengkonstruksikan sebuah artikel penelitian yang ditujukan untuk membahas dua pokok pertanyaan. Di mana dua pokok pertanyaan yang dimaksud adalah terkait dinamika pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam masa pandemi dan konstruksi pembangunan hukum ketenagakerjaan dalam keadaan pandemi.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum doktrinal. Penelitian hukum doktrinal merupakan penelitian yang menempatkan hukum dalam suatu konstruksi sistem norma di mana hukum yang dimaksudkan merujuk pada norma hukum positif (*ius constitutum*).⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji menegaskan bahwa ruang lingkup kajian penelitian hukum meliputi asas-asas hukum,

menjelaskan bahwa buruh telah menjembatani manusia dalam alam itu sendiri. Lihat juga: Koko Kosidin, "Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Lingkungan Perusahaan Perseroan (Persero)", Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Padjajaran, Bandung, 1996, hlm. 305. Bandingkan dengan: Erich Promm, *Konsep Manusia Menurut Marx* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 21-22 dalam Endra Wijaya, "Pendekatan Historis dan Politik Hukum Terhadap Keberadaan Partai Kaum Buruh di Indonesia", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.13 No.2, September 2016, hlm. 309.

⁷ Sudikno Mertokusumo, *Teori Hukum* (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2012), hlm. 87 dalam Laurensius Arliman, "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Selat*, Vol. 5 No.1, 2017, hlm. 81.

⁸ Murtir Jeddawi, *Hukum Administrasi Negara* (Yogyakarta: Total Media, 2012), hlm. 55. Bandingkan dengan: Manulang Sendjun H., *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 2 dalam I Dewa Rai Astawa, "Aspek Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri", Tesis, Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2006, hlm. 45.

⁹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Normatif & Empiris* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 34. Lihat juga: Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 52.

sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, sejarah hukum dan perbandingan hukum melalui penelusuran kepustakaan secara komprehensif.¹⁰ Penelitian ini merupakan konstruksi argumentasi hukum yang disusun sebagai upaya refleksi teori hukum.

Di mana penelitian ini akan menelusuri kaidah-kaidah hukum yang dalam penelitian ini berbicara mengenai kaidah hukum ketenagakerjaan yang berlaku untuk menjelaskan gejala dan peristiwa hukum yang terjadi dalam aspek pengaturan hukum ketenagakerjaan secara khusus dalam keadaan pandemi.¹¹ Penelitian ini menggunakan metode pendekatan peraturan perundang-undangan yaitu pendekatan penelitian hukum yang merujuk pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan dan metode pendekatan sejarah hukum yaitu pendekatan penelitian hukum yang mempelajari perkembangan sistem dan gejala hukum yang sebelumnya berlaku sebagai hukum pada masa yang lampau sebagai pembanding atas perangkat hukum yang masih berlaku.¹² Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer yang meliputi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan peraturan perundang-undangan di bidang hukum ketenagakerjaan

serta bahan sekunder meliputi doktrin hukum umum. Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui metode pendekatan kualitatif dan metode deduktif sebagai teknik penarikan kesimpulan penelitian.

C. Pembahasan

1. Dinamika Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dalam Masa Pandemi

Kegiatan perekonomian merupakan salah satu pilar penting dalam tatanan kehidupan bermasyarakat, di mana tantangan dan hambatan merupakan hal logis yang terjadi dalam tahapan pelaksanaannya. Dewasa ini, salah satu tantangan dalam kegiatan perekonomian adalah terkait dengan keadaan pandemi Covid-19. Salah satu dampak yang disebabkan oleh keadaan pandemi tersebut atas penyelenggaraan kegiatan perekonomian tercermin pada melemahnya sektor bidang usaha.¹³ Selain itu, terjadi pergeseran orientasi pelaku usaha yang semula untuk mendapatkan keuntungan (*provit taking*) menjadi untuk mempertahankan keberlangsungan usahanya yang memiliki konsekuensi logis untuk menghindari keadaan pailit.¹⁴ Selain itu untuk mempertahankan

¹⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 13-14.

¹¹ J Myron Jacobstein dan Roy M. Mersky, *Fundamentals of Legal Research* (New York: The Foundation Press, 1973), hlm. 8.

¹² Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 32 dalam Kornelius Benuf dan Muhamd Azhar, "Metode Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer", *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 7 No.1, Juni 2020, hlm. 24. Lihat juga: Agus Riwanto, *Sejarah Hukum: Konsep, Teori dan Metodenya Dalam Pengembangan Ilmu Hukum* (Karanganyar: Oase Pustaka, 2016), hlm. 10.

¹³ Kunarso dan A. Djoko Sumaryanto, "Eksistensi Perjanjian Ditengah Pandemi Covid-19", *Batutulis Civil Law Review*, Vol.1 No.1, November 2020, hlm. 33. Lihat juga: Siti Ngainnur Rohmah, "Adakah Peluang Bisnis di Tengah Kelesuan Perekonomian Akibat Pandemi Coronavirus Covid-19?", *Adalah: Buletin Hukum & Keadilan*, Vol.4 No.1, 2020, hlm. 66. Bandingkan dengan: Aminah, "Pengaruh Pandemi Covid 19 Pada Pelaksanaan Perjanjian", *Diponegoro Private Law Review*, Vol.7 No.1, Februari 2020, hlm. 653-654.

¹⁴ Luthvi Febryka Nola, "Dampak Kemudahan Pengajuan Pailit di Masa Pandemi Covid-19", *Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI*, Vol.12 No.8, September 2020, hlm. 1-2.

keberlangsungan usahanya, para pelaku usaha umumnya juga mengambil keputusan untuk menimbang kembali berbagai aspek di bidang ketenagakerjaan.¹⁵

Apabila dicermati secara seksama, tindakan pelaku usaha berkenaan dengan aspek ketenagakerjaan dapat digolongkan menjadi dua jenis. Jenis yang pertama adalah di mana pelaku usaha melakukan pemutusan hubungan kerja atas pekerjanya dengan maksud untuk melakukan efisiensi anggaran perusahaan. Namun perlu untuk digarisbawahi, konsekuensi logis dari melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja adalah pelaku usaha dituntut untuk memenuhi hak-hak pekerja yang terdampak dari pemutusan hubungan kerja tersebut sesuai dengan kaidah hukum ketenagakerjaan yang berlaku.¹⁶

Jenis yang kedua adalah di mana pelaku usaha meninjau kembali besaran upah para pekerja dan menyesuaikannya dengan pendapatan perusahaan. Di mana dalam hal ini, pelaku usaha cenderung menurunkan besaran upah pekerja serta mendalilkan alasan terkait penurunan jumlah pendapatan perusahaan akibat dampak pandemi. Namun hal tersebut akan berpotensi untuk mengurangi kewajiban pelaku usaha untuk memenuhi hak pekerja atas kebutuhan hidup yang layak terlebih dalam keadaan pandemi. Kedua jenis tindakan pelaku usaha tersebut menegaskan bahwa keadaan pandemi telah menyebabkan terjadinya dinamika dalam aspek ketenagakerjaan itu sendiri.

Pengaturan hukum ketenagakerjaan dipengaruhi oleh berbagai perangkat hukum yang merujuk pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan (selanjutnya disebut UU Keekarantinaan Kesehatan). Sebagaimana yang ditegaskan oleh ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) (selanjutnya disebut dengan PP 21/2020). Dalam ketentuan PP 21/2020, Pemerintah menggunakan istilah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk merujuk istilah pembatasan yang ditujukan untuk mencegah penyebaran Covid-19.

Selain itu ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) PP 21/2020 menegaskan bahwa pembatasan juga turut dilakukan di tempat kerja dengan mempertimbangkan aspek produktivitas kerja. Hal tersebut sejalan dengan ketentuan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) (selanjutnya disebut dengan Keppres 11/2020) dan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) sebagai Bencana Nasional (selanjutnya disebut Keppres 12/2020). Di mana apabila mencermati ketentuan Keppres 11/2020 dan Keppres 12/2020 secara keseluruhan maka dapat dipahami bahwa pandemi telah menjadi suatu keadaan yang mendorong pembentuk hukum

¹⁵ Vicko Taniady et al., "PHK dan Pandemi Covid 19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Yustisiabel*, Vol.4 No.2, Oktober 2020, hlm. 103. Lihat juga: Yusuf Randi, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Jurispruden*, Vol.3 No.2, Juni 2020, hlm. 120-121.

¹⁶ M. Rikhardus Joka, "Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha", *Binamulia Hukum*, Vol.9 No.1, Juli 2020, hlm. 10.

dan pemangku kepentingan untuk melakukan progresifitas terhadap norma hukum.

Setidaknya terdapat delapan perangkat hukum ketenagakerjaan yang dibentuk sebagai respon atas keadaan pandemi sebagai berikut:

Pertama adalah Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Selama Bencana Non-alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) (selanjutnya disebut dengan PP 49/2020). Pada pokoknya, PP 49/2020 dimaksudkan untuk menerangkan kebijakan Pemerintah mengenai penyesuaian iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan dimulai sejak iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan bulan Agustus 2020 hingga bulan Januari 2021 meliputi:¹⁷

1. Kelonggaran batas waktu pembayaran iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian, iuran jaminan hari tua dan iuran pensiun;
2. Keringanan iuran jaminan kecelakaan kerja dan iuran jaminan kematian; dan
3. Penundaan pembayaran sebagian iuran jaminan pensiun.

Kedua adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) (selanjutnya disebut dengan Permenaker 2/2021). Merujuk pada ketentuan Pasal 3 ayat (2) Permenaker

2/2021, industri padat karya tertentu yang dimaksud adalah industri makanan, minuman dan tembakau, industri tekstil dan pakaian jadi, industri kulit dan barang kulit, industri alas kaki, industri mainan anak dan industri furnitur. Berkenaan dengan aspek ketenagakerjaan yang patut untuk dikritisi adalah mengenai penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah pekerja sebagaimana yang dimaksud oleh ketentuan Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) jo. Pasal 4 ayat (2) huruf (b) Permenaker 2/2021. Berdasarkan ketentuan tersebut, penyesuaian besaran upah harus memuat kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dalam suatu musyawarah yang dilandasi kekeluargaan, transparansi dan itikad baik.¹⁸

Ketiga adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) (selanjutnya disebut dengan Permenaker 14/2020). Pada pokoknya, Permenaker 14/2020 menerangkan kebijakan pemerintah untuk menyalurkan bantuan berupa subsidi gaji/upah bagi pekerja/buruh untuk pemenuhan kebutuhan pekerja/buruh dalam keadaan pandemi.¹⁹ Namun apabila dicermati lebih lanjut ketentuan Pasal 3 ayat (2) Permenaker 14/2020, bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah tersebut hanya mencakup pekerja/buruh yang merupakan peserta aktif program jaminan

¹⁷ Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) jo. Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Selama Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19).

¹⁸ Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19).

¹⁹ Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh Dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19).

sosial ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan yang kepesertaannya sampai dengan bulan Juni 2020.²⁰ Sehingga dapat dimaknai bahwa bantuan pemerintah berupa subsidi gaji/upah tersebut tidak mencakup keseluruhan dari para pekerja/buruh itu sendiri.

Keempat adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Jangka Waktu Manfaat Perlindungan Jaminan Sosial Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Selama Bencana Non-alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (selanjutnya disebut dengan Permenaker 10/2020). Pada pokoknya, Permenaker 10/2020 merupakan tindak lanjut atas diberlakukannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 151 Tahun 2020 tentang Penghentian Sementara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.²¹ Namun terdapat suatu hal yang perlu dikritisi dalam hal substansi Permenaker 10/2020 yaitu terkait implikasi dari pengaturan redaksi ketentuan Pasal 3 ayat (1) Permenaker 10/2020. Ketentuan Pasal 3 ayat (1) Permenaker 10/2020 pada pokoknya menerangkan bahwa calon pekerja migran Indonesia mendapatkan penyesuaian jangka waktu manfaat perlindungan sebelum bekerja untuk program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian apabila ditempatkan melalui pelaksana penempatan dan terdaftar sebagai peserta jaminan sosial pekerja migran Indonesia pada saat ditetapkannya kebijakan penghentian sementara penempatan pekerja

migran Indonesia.²² Perlu digarisbawahi bahwa tidak dapat dipungkiri bahwa tidak seluruh pekerja migran Indonesia terdaftar sebagai peserta jaminan sosial pekerja migran Indonesia. Sehingga keadaan tersebut dapat menjadi catatan untuk dicermati oleh pemangku kebijakan sehubungan dengan keberlakuan Permenaker 10/2020 tersebut.

Kelima adalah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) (selanjutnya disebut dengan SE Penetapan Upah Minimum Tahun 2021). Pada pokoknya, SE Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 merupakan bentuk konstruksi kebijakan Menteri Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan Menaker) untuk meminta kepada Gubernur untuk salah satunya melakukan penyesuaian nilai upah minimum tahun 2021 sama dengan nilai upah minimum tahun 2020. Hal ini memiliki dua implikasi. Implikasi yang pertama adalah bahwa SE Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 merupakan bentuk himbauan Menaker menyikapi konstruksi hukum terkait penetapan upah minimum pada keadaan pandemi. Implikasi yang kedua adalah konstruksi SE Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 menjadi dasar hukum bagi Gubernur yang kemudian ditembuskan kepada Bupati/Walikota pada wilayah terkait

²⁰ Pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh Dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19).

²¹ Dasar menimbang huruf (a) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Jangka Waktu Manfaat Perlindungan Jaminan Sosial Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Selama Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019*.

²² Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Jangka Waktu Manfaat Perlindungan Jaminan Sosial Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Selama Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019*.

untuk tidak menaikkan ataupun menurunkan besaran upah minimum pada tahun 2021.

Keenam adalah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja karena *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) (selanjutnya disebut dengan SE Nomor 8 Tahun 2020). Dalam SE Nomor 8 Tahun 2020 dijelaskan terkait klasifikasi pekerja/buruh yang terdampak, yakni meliputi tenaga medis dan tenaga kesehatan, tenaga pendukung kesehatan pada rumah sakit, fasilitas kesehatan ataupun tempat lain yang ditetapkan untuk penanganan pasien yang terinfeksi Covid-19 dan tim relawan itu sendiri. Sehingga tegas dinyatakan bahwa pekerja yang dimaksudkan dalam ketentuan SE Nomor 8 Tahun 2020 tidak mencakup seluruh klasifikasi pekerja di luar penjelasan dimaksud.

Ketujuh adalah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) (selanjutnya disebut dengan SE Nomor 6 Tahun 2020). Pada pokoknya, SE Nomor 6 Tahun 2020 menerangkan bahwa pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan merupakan hak para pekerja yang bersifat mutlak yang dilindungi oleh ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila perusahaan tidak mampu melaksanakan pembayaran dimaksud maka perusahaan wajib untuk mengadakan perundingan untuk mencapai kata sepakat terkait hal tersebut dengan para pekerja melalui mekanisme yang transparan

dan itikad baik yang kemudian ditembuskan pada Dinas Ketenagakerjaan terkait.

Kedelapan adalah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (selanjutnya disebut dengan SE Nomor 3 Tahun 2020). Pada pokoknya, SE Nomor 3 Tahun 2020 menegaskan bahwa terdapat dua substansi pengaturan yang meliputi upaya pencegahan penyebaran dan penanganan kasus terkait Covid-19 di lingkungan kerja serta pelaksanaan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi Covid-19. Hal ini semakin menegaskan bahwa poin krusial bagi para pekerja dalam keadaan pandemi adalah terkait dengan hak-hak pekerja yang terdampak. Sekaligus pengaturan tersebut menegaskan bahwa konstruksi hukum ketenagakerjaan dalam masa pandemi merupakan bentuk penekanan terhadap perlindungan hak-hak pekerja secara komprehensif. Namun perlu untuk digarisbawahi bahwa produk hukum berupa Surat Edaran tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan melainkan terbatas pada peraturan kebijakan. Sehingga kedudukan Surat Edaran sebagai produk hukum merupakan bentuk pengejawantahan dari respon Pemerintah terhadap kebutuhan produk hukum dalam masyarakat.

Sebagaimana yang telah diterangkan sebelumnya terkait dinamika hukum ketenagakerjaan yang terjadi, maka terdapat pula kelompok yang kedua yaitu dinamika hukum ketenagakerjaan yang disebabkan oleh faktor pembaharuan hukum. Pembaharuan hukum yang dimaksud adalah pembaharuan hukum ketenagakerjaan atas ketentuan

UUK. Di mana setidaknya terdapat empat perangkat hukum ketenagakerjaan yang lahir karena faktor pembaharuan hukum yang diberlakukan pada keadaan pandemi sebagai berikut.

Pertama adalah terkait dengan diberlakukannya ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja). Di mana ketentuan UU Cipta Kerja merupakan pembaharuan hukum ketenagakerjaan yang menggeser berbagai paradigma hukum ketenagakerjaan yang semula diatur dalam ketentuan UUK sebelumnya. Apabila dihubungkan dengan keadaan pandemi, terdapat ketentuan UU Cipta Kerja terkait pemutusan hubungan kerja yang perlu untuk dikritisi. Ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) UU Cipta Kerja menegaskan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut harus didasarkan pada ketentuan Pasal 153 ayat (1) UU Cipta Kerja. Di mana dalam ketentuan pasal *a quo* tidak memuat alasan yang berhubungan dengan keadaan sulit seperti halnya pandemi. Hal ini berimplikasi bahwa pelaku usaha berdasarkan ketentuan Pasal 154A ayat (1) UU Cipta Kerja dimungkinkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dalil efisiensi anggaran akibat dampak dari keadaan pandemi. Sehingga hal ini menunjukkan perlindungan terhadap kedudukan pekerja

untuk mempertahankan pekerjaannya dalam keadaan pandemi terbilang rentan baik dalam tataran normatif ataupun implementasinya.

Kedua adalah Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (selanjutnya disebut dengan PP 37/2021). PP 37/2021 merupakan salah satu peraturan turunan dari ketentuan UU Cipta Kerja. Pada pokoknya, PP 37/2021 merupakan amanat ketentuan Pasal 82 dan ketentuan Pasal 185 huruf (b) UU Cipta Kerja.²³ Di mana salah satu substansi PP 37/2021 yang perlu untuk dikritisi adalah terkait substansi yang termuat dalam ketentuan Pasal 18 Peraturan Pemerintah *a quo* yang menjelaskan bahwa manfaat jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) meliputi uang tunai, skema informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Perlu untuk digarisbawahi bahwa manfaat JKP perihal skema informasi kerja juga harus disertai dengan skema penyaluran tenaga kerja kepada dunia kerja yang dilakukan oleh unsur Pemerintah Daerah. Hal tersebut tidak diatur secara lanjut dalam konstruksi pengaturan manfaat JKP dalam ketentuan Pasal 18 PP 37/2021.

Ketiga adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut dengan PP Pengupahan). PP Pengupahan merupakan perangkat hukum normatif yang mencabut keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut dengan PP 78/2015). Di mana salah satu substansi pokok yang perlu dikritisi adalah terkait pemahaman frasa penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagai salah satu

²³ Dasar menimbang Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

indikator Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam menetapkan kebijakan pengupahan di mana mengenai frasa tersebut disebutkan dalam ketentuan Pasal 4 ayat (1), Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 6 ayat (1) PP Pengupahan. Namun yang perlu digarisbawahi adalah bahwa frasa penghidupan layak yang dimaksudkan oleh PP *a quo* berimplikasi pada harus dipenuhinya frasa tersebut pada aturan turunan dari PP *a quo* yaitu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak (selanjutnya disebut dengan Permenaker 18/2020).

Frasa penghidupan layak yang dimaksudkan oleh PP Pengupahan kemudian dalam Permenaker 18/2020 diterjemahkan ke dalam frasa kebutuhan hidup layak (KHL) yang kemudian dikonstruksikan dalam tabel komponen dan jenis KHL. Apabila tabel komponen dan jenis KHL dalam Permenaker 18/2020 tersebut dibandingkan dengan tabel komponen dan jenis kebutuhan hidup layak dalam ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (selanjutnya disebut dengan Permennakertrans 13/2012) mengalami perubahan. Dalam tabel komponen dan jenis KHL dalam Permenaker 18/2020 terdapat 64 (enam puluh empat) jenis dan komponen KHL yang semula hanya terdapat 60 (enam puluh) jenis dan komponen KHL dalam ketentuan Permennakertrans 13/2012. Namun yang perlu dikritisi adalah penambahan kuantitas jenis dan komponen KHL justru disertai dengan pengurangan nilai atas jumlah

kebutuhan dari beberapa jenis dan komponen KHL itu sendiri. Hal ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa pembaharuan tabel jenis dan komponen KHL belum mutlak dilakukan secara progresif.

Keempat adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut dengan PP 35/2021). PP 35/2021 termasuk ke dalam aturan turunan UU Cipta Kerja terkait bidang ketenagakerjaan. Apabila dihubungkan dalam keadaan pandemi maka aspek pengaturan terhadap pemutusan hubungan kerja menjadi krusial. Di mana ketentuan Pasal 36 PP *a quo* memperluas alasan pemutusan hubungan kerja atas pekerja yaitu salah satunya adalah terkait alasan perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja disebabkan oleh efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan yang mengalami kerugian. Hal tersebut semakin mempertegas ketentuan Pasal 153 ayat (1) UU Cipta Kerja yang berpotensi untuk melemahkan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam mempertahankan pekerjaannya sebagai hak yang melekat pada setiap pekerja.

Mencermati politik hukum regulasi ketenagakerjaan yang terjadi pada masa pandemi Covid-19 tersebut, terdapat setidaknya dua hal yang dapat dipahami secara komprehensif. Pertama, regulasi ketenagakerjaan yang memuat tindakan alternatif berupapenyesuaian upah oleh pelaku usaha untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja dapat lebih dahulu diterapkan oleh para pihak melalui sebuah kesepakatan bersama. Hal ini sekaligus untuk menerapkan asas kemanfaatan hukum dalam bidang

ketenagakerjaan. Kedua, berkenaan dengan pengaturan UU Cipta Kerja yang memberikan ruang pemutusan hubungan kerja dengan dalil terjadinya keadaan memaksa seperti keadaan pandemi perlu diatur secara lebih lanjut mengenai batasan-batasan keadaan memaksa dan persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yang mengedepankan kesepakatan bersama antara pelaku usaha dan pekerja.

2. Mengkonstruksikan Pembangunan Hukum Ketenagakerjaan dalam Keadaan Pandemi

Gustav Radbruch mengemukakan bahwa suatu norma hukum harus memuat nilai kepastian, nilai keadilan dan nilai kemanfaatan yang kemudian disebut juga dengan istilah tujuan hukum.²⁴ Sehingga sebuah norma hukum yang ideal harus mengandung ketiga nilai tersebut secara proporsional meskipun ketiga nilai tersebut dapat berada dalam suatu keadaan antinomi. Dalam merumuskan sebuah norma hukum dikenal dua istilah yaitu penemuan hukum (*rechtsvinding*) dan penciptaan hukum (*rechtsschepping*). Di mana penemuan hukum merupakan suatu metode untuk memahami dan menemukan hukum melalui norma hukum yang telah ada sedangkan penciptaan hukum adalah metode untuk mengkonstruksikan suatu

norma hukum yang sebelumnya tidak termuat dalam norma hukum yang telah berlaku.²⁵

Selain itu dikenal juga istilah lain terkait perumusan norma hukum yaitu pembangunan hukum di mana penyusunan suatu tata hukum dilakukan menyesuaikan dengan perubahan masyarakat yang tidak hanya menyoal struktur hukum melainkan juga budaya hukum masyarakat itu sendiri.²⁶ Sehingga apabila dihubungkan dengan konteks pengaturan hukum ketenagakerjaan dalam keadaan pandemi maka istilah pembangunan hukum seyogianya lebih merepresentasikan pembentukan norma hukum dalam keadaan pandemi. Berkenan dengan hal tersebut, pembangunan hukum ketenagakerjaan dalam keadaan pandemi dapat meliputi 3 (tiga) aspek yaitu aspek perubahan paradigma atas pengupahan, aspek rekonseptualisasi pesangon dan penghapusan secara mutlak mekanisme kerja secara alih daya.

Aspek pertama yaitu terkait perubahan paradigma terhadap pengupahan. Perubahan paradigma atas pengupahan yang dimaksud adalah dengan mengedepankan model pengupahan yang memiliki nilai keadilan substantif yaitu upah dipandang sebagai bentuk penghormatan atas hak asasi manusia yang melekat pada setiap pekerja dan tidak hanya sebatas pada imbalan kepada tenaga kerja semata. Model pengupahan juga harus memperhatikan dinamika keadaan sosial dan

²⁴ Bernard L. Tanya et al., *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2010), hlm. 130 dalam Riza Fibriani, "Kebijakan Hukum Pembatalan Kontrak Dalam Keadaan *Force Majeure* Pandemi Covid-19 di Indonesia", *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, Vol.10 No.2, November 2020, hlm. 213. Lihat juga: Nur Agus Susanto, "Dimensi Aksiologis Dari Putusan Kasus ST", *Jurnal Yudisial*, Vol.7 No.3, Desember 2014, hlm. 217.

²⁵ Dhoni Yusra, "Politik Hukum Hakim Di Balik Penemuan Hukum (*Rectsvinding*) dan Penciptaan Hukum (*Rechtschepping*) Pada Era Reformasi dan Transformasi", *Lex Jurnalica*, Vol. 10 No.2, Agustus 2013, hlm. 67-68.

²⁶ Dhaniswara K. Harjono, "Konsep Pembangunan Hukum dan Perannya Terhadap Sistem Pasar", *Jurnal Hukum*, Vol.18 No.4, Oktober 2011, hlm. 578.

ekonomi masyarakat termasuk dalam hal keadaan pandemi yang saat ini terjadi.

Aspek yang kedua adalah rekonseptualisasi pesangon. Salah satu hal yang seringkali dilalaikan oleh oknum pelaku usaha dalam pemutusan hubungan kerja adalah pemenuhan hak pekerja atas pesangon atau setidaknya mengurangi nilai pesangon yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dengan dalil keadaan pandemi. Hal ini seringkali terjadi karena oknum pelaku usaha cenderung memahami pesangon sebatas nilai uang yang digunakan oleh seseorang yang mengalami pemutusan hubungan kerja untuk bertahan hidup hingga mendapatkan pekerjaan lain ataupun sebagai modal untuk menjalankan usaha.

Kekeliruan perspektif ini justru menempatkan pesangon menjadi hal yang bersifat substitutif dan tidak bersifat primer untuk dipenuhi bagi oknum pelaku usaha. Perlu untuk dipahami bahwa pesangon adalah bentuk penghormatan pelaku usaha terhadap dedikasi dan kinerja pekerja sepanjang bekerja pada pelaku usaha. Di mana hal tersebut harus menjadi salah satu dasar muatan pembentukan regulasi terkait pemberian pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Aspek yang ketiga adalah penghapusan mekanisme kerja alih daya secara mutlak. Apabila dipahami secara cermat, istilah alih daya menggantikan istilah *outsourcing* yang umumnya digunakan sebelumnya. Namun apabila dipahami secara konsepsi, keduanya memiliki berbagai kesamaan. Salah satunya adalah mengenai kedudukan pekerja yang cenderung menjadi objek transaksional oknum perusahaan alih daya. Hal ini akan mengakibatkan tidak maksimalnya

memenuh hak-hak pekerja secara penuh oleh suatu perusahaan alih daya. Selain itu, perlu untuk ditekankan bahwa pekerja bukanlah objek transaksional melainkan adalah kewajiban bagi pelaku usaha untuk diberdayakan dan dimanusiakan melalui pemenuhan hak-haknya secara penuh.

D. Penutup

Dalam keadaan pandemi, terdapat dinamika dalam aspek ketenagakerjaan dalam bidang usaha dan pengaturan hukum ketenagakerjaan. Di mana terkait dinamika pengaturan hukum ketenagakerjaan dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kelompok hukum ketenagakerjaan yang mengalami dinamika karena disebabkan oleh faktor keadaan pandemi dan kelompok hukum ketenagakerjaan yang mengalami dinamika disebabkan oleh faktor pembaharuan hukum meskipun dilaksanakan dalam keadaan pandemi. Dalam kelompok hukum ketenagakerjaan yang mengalami dinamika karena disebabkan oleh faktor keadaan pandemi merujuk pada ketentuan UU Kekarantinaan Kesehatan, PP 21/2020, Keppres 11/2020, dan Keppres 12/2020 meliputi PP 49/2020, Permenaker 2/2021, Permenaker 14/2020, Permenaker 10/2020, SE Penetapan Upah Minimum Tahun 2021, SE Nomor 8 Tahun 2020, SE Nomor 6 Tahun 2020, dan SE Nomor 3 Tahun 2020. Sedangkan terkait kelompok hukum ketenagakerjaan yang mengalami dinamika disebabkan oleh faktor pembaharuan hukum meskipun dilaksanakan dalam keadaan pandemi meliputi UU Cipta Kerja, PP 37/2021, PP Pengupahan, dan PP 35/2021. Selain itu berkenaan dengan dengan politik hukum regulasi ketenagakerjaan pada masa pandemi Covid-19, terdapat dua hal

yang dapat dipahami secara komprehensif yaitu penerapan asas kemanfaatan hukum dalam menyelesaikan permasalahan bidang ketenagakerjaan dan diperlukan sebuah pengaturan lebih lanjut terkait pengaturan UU Cipta Kerja dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur batasan-batasan keadaan memaksa dan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, berkenaan dengan pembangunan hukum ketenagakerjaan dalam keadaan pandemi dapat dilakukan dengan meliputi tiga aspek yaitu aspek perubahan paradigma atas pengupahan, aspek rekonseptualisasi pesangon dan penghapusan secara mutlak mekanisme kerja secara alih daya. Di mana penekanan dari ketiga aspek tersebut adalah pengaturan hukum ketenagakerjaan secara progresif. Selain itu juga untuk mempertegas konstruksi hukum ketenagakerjaan secara substantif.

Daftar Pustaka

Buku

- Adjie, Habib, *Pembuktian Sebagai Ahli Waris Dengan Akta Notaris* (Bandung: Mandar Maju, 2008).
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Normatif & Empiris* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).
- Ibrahim, Zulkarnain, *Hukum Pengupahan Indonesia Berkeadilan Substantif* (Palembang: Unsri Press, 2019).
- Jacobstein, J. Myron dan Roy M. Mersky, *Fundamentals of Legal Research* (New York: The Foundation Press, 1973)
- Jeddawi, Murtir, *Hukum Administrasi Negara* (Yogyakarta: Total Media, 2012)
- Kolb, Robert, *Theory of International Law* (Portland: Hart Publishing, 2016).
- Mertokusumo, Sudikno, *Teori Hukum* (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2012)
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004).
- Munif, Abdul, *Praktek Kepengacaraan Bidang Hukum Acara Perdata* (Yogyakarta: Cakrawala Media, 2010).
- Promm, Erich, *Konsep Manusia Menurut Marx* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).
- Quadri, Rolando, *Diritto Internazionale Pubblico* (Napoli: Liguori, 1968).
- Riwanto, Agus, *Sejarah Hukum: Konsep, Teori dan Metodenya Dalam Pengembangan Ilmu Hukum* (Karanganyar: Oase Pustaka, 2016)
- Sendjun H., Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1995).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010).
- Sunggono, Bambang, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003)
- Tanya, Bernard L. et al., *Teori Hukum: Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2010)

Makalah/Artikel/Prosiding/Hasil Penelitian

- Aminah, "Pengaruh Pandemi Covid 19 Pada Pelaksanaan Perjanjian", *Diponegoro Private Law Review*, Vol.7 No.1, Februari 2020.
- Arliman, Laurensius, "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Selat*, Vol. 5 No.1, 2017.
- Astawa, I Dewa Rai, "Aspek Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri", Tesis, Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2006.
- Benuf, Kornelius dan Muhamd Azhar, "Metode Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer", *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 7 No.1, Juni 2020.
- Croce, Mariano dan Andrea Salvatore, "Ethical Substance and The Coexistence of Normative Orders", *The Journal of Legal Pluralism and Unofficial Law*, Vol. 39 No. 56, 2007.
- Elsye Priyanti, Sari, "Tinjauan Yuridis Penggolongan Penduduk Dalam Pembuatan Keterangan Waris", *Lex Renaissance*, Vol. 4 No.1, Januari 2019.
- Farahwati, "Hakekat Hukum Untuk Mewujudkan Aspek Hukum Yang Berkeadilan", *Legalitas: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 4 No.1, Juni 2019.

- Fibriani, Riza, "Kebijakan Hukum Pembatalan Kontrak Dalam Keadaan *Force Majeure* Pandemi Covid-19 di Indonesia", *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, Vol.10 No.2, November 2020.
- Harjono, Dhaniswara K., "Konsep Pembangunan Hukum dan Perannya Terhadap Sistem Pasar", *Jurnal Hukum*, Vol.18 No.4, Oktober 2011.
- Joka, M. Rikhardus, "Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha", *Binamulia Hukum*, Vol.9 No.1, Juli 2020.
- Kunarso dan A. Djoko Sumaryanto, "Eksistensi Perjanjian Ditengah Pandemi Covid-19", *Batutulis Civil Law Review*, Vol.1 No.1, November 2020.
- Ngainnur Rohmah, Siti, "Adakah Peluang Bisnis di Tengah Kelesuan Perekonomian Akibat Pandemi Coronavirus Covid-19?", *Adalah: Buletin Hukum & Keadilan*, Vol.4 No.1, 2020, hlm. 66.
- Nola, Luthvi Febryka, "Dampak Kemudahan Pengajuan Pailit di Masa Pandemi Covid-19", *Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI*, Vol.12 No.8, September 2020.
- Randi, Yusuf, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Yurispruden*, Vol.3 No.2, Juni 2020.
- Rosidin, Koko, "Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Lingkungan Perusahaan Perseroan (Persero)", Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Padjajaran, Bandung, 1996.
- Susanto, Nur Agus, "Dimensi Aksiologis Dari Putusan Kasus ST", *Jurnal Yudisial*, Vol.7 No.3, Desember 2014.
- Taniady, Vicko et al., "PHK dan Pandemi Covid 19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Yustisiabel*, Vol.4 No.2, Oktober 2020.
- Wijaya, Endra, "Pendekatan Historis dan Politik Hukum Terhadap Keberadaan Partai Kaum Buruh di Indonesia", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.13 No.2, September 2016.
- Yusra, Dhoni, "Politik Hukum Hakim Di Balik Penemuan Hukum (*Rectsvinding*) dan Penciptaan Hukum (*Rechtschepping*) Pada Era Reformasi dan Transformasi", *Lex Jurnalica*, Vol. 10 No.2, Agustus 2013.
- ### Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Selama Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19).
- Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19).
- Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh Dalam Penanganan Dampak Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Jangka Waktu Manfaat Perlindungan Jaminan Sosial Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja

Migran Indonesia Selama Bencana Nonalam
Penyebaran *Corona Virus Disease 2019*.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor
M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah
Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi
Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor
M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan
Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan
Kecelakaan Kerja Pada Kasus Penyakit Akibat
Kerja Karena *Corona Virus Disease 2019*
(COVID-19).

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor
M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan
Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan
Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa
Pandemi *Corona Virus Disease 2019*
(COVID-19).

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