



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN  
TENAGA KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19 DI  
KABUPATEN LANGKAT  
(Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi  
Kabupaten Langkat)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat Mencapai  
Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

**CUT NADIA AZELINA**

**NPM : 1716000025  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Konsentrasi : Hukum Perdata**

**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**

## HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

### PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN LANGKAT

(Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten  
Langkat)

Nama : Cut Nadia Azelina  
NPM : 1716000025  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Konsentrasi : Hukum Perdata

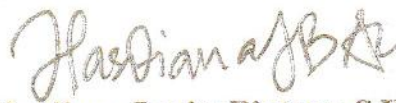
Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING I



Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H.

DOSEN PEMBIMBING II



Hasdiana Juwita Bintang, S.H., M.H.

DIKETAHUI/ DISETUJUI OLEH :  
KETUA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM



Dr. Syaiful Asmi Hasibuan, S.H., M.H.

DIKETAHUI OLEH :  
Pjs. DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN



Dr. Gisy Medaline, S.H., M.Kr

**HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI**  
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN**  
**TENAGA KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19 DI**  
**KABUPATEN LANGKAT**  
(Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten  
Langkat)





Nama : Cut Nadia Azelina  
NPM : 1716000025  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Konsentrasi : Hukum Perdata

**TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN SIDANG PENGUJI**

Pada Hari/Tanggal : Selasa, 6 Juli 2021  
Tempat : Google Meet/Zoom  
Jam : 09.40 WIB s/d 10.30 WIB  
Dengan Tingkat Judicium : A (Sangat Memuaskan)

**PANITIA UJIAN/TIM PENGUJI**

Ketua : Tamaulina Sembiring, S.H., M.Hum., Ph.D  
Penguji I : Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H.  
Penguji II : Haediana Juwita Bintang, S.H., M.H.  
Penguji III : Dina Andiza, S.H., M.Hum.  
Penguji IV : Syahrannuddin, S.H., M.H.

()  
()  
()  
()

**DIKETAHUI OLEH :**  
**DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**



Drs. Onny Medalline, S.H., M.Kn.





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jendral Gatot Subroto Km 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: CUT NADIA AZELINA
Tanggal/Tgl. Lahir	: Langsa / 12 Juli 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1716000025
Program Studi	: Ilmu Hukum
Kontribusi	: Perdata
Persentase Kredit yang telah dicapai	: 130 SKS, IPK 3.65
Nomor Hp	: 082163920652
Tempat ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

#### Judul

Pertindungan Hukum Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid-19 di Kabupaten Langkat (Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat)

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul


Tidak Perlu

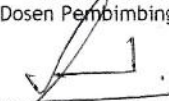
  
 Rektor I,  
**Ganyo Pramono, SE., MM**

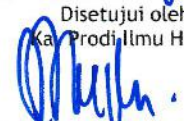
Medan, 30 September 2020

Pemohon,

  
 ( Cut Nadia Azelina )

Tanggal : 19 Agustus 2021  
 Disahkan oleh  
 Dekan  
  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M. )

Tanggal : 02 Oktober 2020  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Dr. Siti Nurhayati, SH, MH )

Tanggal : 19 Agustus 2021  
 Disetujui oleh:  
 Kepala Prodi Ilmu Hukum  
  
 ( Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn )

Tanggal : 30 September 2020  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Hasdiana Juwita Bintang, SH., MH. )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Status Terakreditasi Nomor : 2509/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018 Tanggal 05 September 2018

Jl. Jend.Gatot Subroto Km. 4,5 Kotak Pos 20122 Medan – Indonesia

**PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CUT NADIA AZELINA

N.P.M : 1716000025

Program Studi : Ilmu Hukum

Konsentrasi : Perdata

Jumlah Kredit : 130 SKS

IPK : 3.65


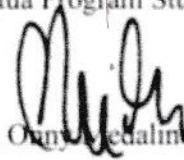
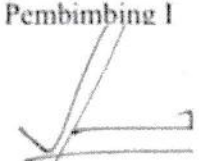

Mengajukan permohonan untuk membuat Skripsi dengan judul : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN LANGKAT (Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat)

Medan, 28 Desember 2020

Pemohon,

Dengan kerangka isi dan Outline terlampir.

CUT NADIA AZELINA

<p>CATATAN : <u>Diterima Tgl</u></p> <p>Persetujuan Dekan,</p>  <p>Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM</p>	<p>Diketahui bahwa : <b>TIDAK ADA JUDUL DAN ISI SKRIPSI YANG SAMA</b></p> <p>Nomôr : 585/HK.Perdata/FSSH/2020 Tanggal : 28 Desember 2020</p> <p>Ketua Program Studi,</p>  <p>Dr. Omayyad Alinalin, SH., M.Kn</p>
<p>Pembimbing I</p>  <p>Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H.</p>	<p>Pembimbing II</p>  <p>Hasdiana Juwita Bintang, S.H., M.H.</p>



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : CUT NADIA AZELINA  
PM : 1716000025  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Tingkat Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Dr Siti Nurhayati, SH, MH  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid-19 di Kabupaten Langkat (Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 September 2020	Ada penambahan sedikit yang bertulisan merah dan bab 4 nya kata-kata bentuk dibuag. Lanjutkan ke proposal	Revisi	
14 September 2020	Lanjutkan ke proposal	Revisi	
1 Juni 2021	ACC ujian meja hijau	Disetujui	

Medan, 18 Agustus 2021  
Dosen Pembimbing,



Dr Siti Nurhayati, SH, MH





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : CUT NADIA AZELINA  
 NPM : 1716000025  
 Program Studi : Ilmu Hukum  
 jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Hasdiana Juwita Bintang SH, MH, SH., MH.  
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid-19 di Kabupaten Langkat (Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
26 November 2020	Acc seminar proposal	Disetujui	
7 Juni 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 18 Agustus 2021  
 Dosen Pembimbing,



Hasdiana Juwita Bintang SH, MH, SH., MH.

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir Skripsi Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU  
LEMBAGA PENJAMIN MUTU UNIVERSITAS  
UNPAB  
ERIKS  
PEMBANGUNAN PAJARAN  
Drs. H. Murniati Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



# Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 6/9/2021 3:15:29 PM

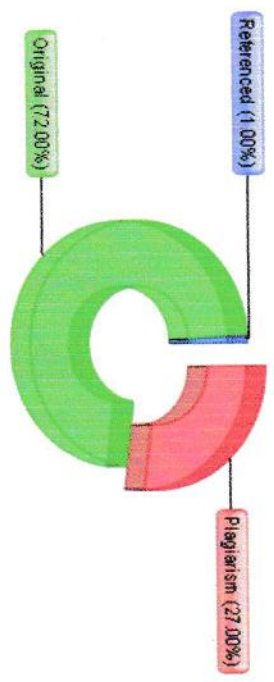
Analysis document: CUT NADIA AZELINA-1716000025-ILMU HUKUM.doc licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- Comparison Panel Rewrite Detected language
- Check type Internet Check



## Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph





**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4138/PERP/BP/2021**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
dengan nama saudara/i:

Nama : CUT NADIA AZELINA  
P.M. : 1716000025  
Tingkat/Semester : Akhir  
Jurusan/Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Ilmu Hukum

sebelumnya terhitung sejak tanggal 08 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus  
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Mei 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

**SURAT PERNYATAAN**

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : CUT NADIA AZELINA  
N. P. M : 1716000025  
Tempat/Tgl. Lahir : Langsa / 12 JULI 1999  
Alamat : Link III Mesra, Kel. Perdamaian, Kec. Stabat, Kab Langkat  
No. HP : 082163920652  
Nama Orang Tua : M.RASYID/RUSTINA  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid-19 di Kabupaten Langkat (Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat)

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Juni 2021  
Surat Pernyataan

*[Handwritten Signature]*  
CUT NADIA AZELINA  
1716000025



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : CUT NADIA AZELINA  
NPM : 1716000025  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid-19 di Kabupaten Langkat (Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 18 Agustus 2021



(CUT NADIA AZELINA)

PRODI ILMU HUKUM

Nama : CUT NADIA AZELINA

NPM : 1716000025

Konsentrasi : Hukum Perdata

Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN LANGKAT (Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat)

Jumlah Halaman Skripsi : 66 halaman

Jumlah Persen Plagiat checker : 27 %

Hari/Tanggal Sidang Meja Hijau : Selasa / 6 Juli 2021

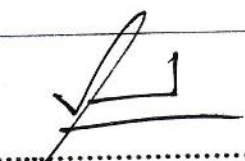
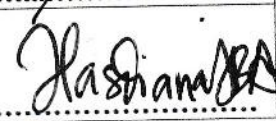
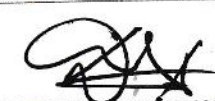

Dosen Pembimbing I : Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H.

Dosen Pembimbing II : Hasdiana Juwita Bintang, S.H., M.H.

Penguji I : Dina Andiza, S.H., M.Hum.

Penguji II : Syahrannuddin, S.H., M.H.

TIM PENGUJI /PENILAI :

Catatan Dosen Pembimbing I	: Acc Lux	
Catatan Dosen Pembimbing II	: ACC Lux	
Catatan Dosen Penguji I	: ACC Lux	
Catatan Dosen Penguji II	: ACC Lux	

Note : Berlaku Bagi Mahasiswa yang Selesai Sidang Awal Bulan Agustus 2019 Sampai dengan Seterusnya

Diketahui Oleh,  
Ketua Prodi



Dr. Syaiful Asmi Hasibuan, S.H., M.H.



Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Juni 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CUT NADIA AZELINA  
 Tempat/Tgl. Lahir : Langsa / 12 JULI 1999  
 Nama Orang Tua : M.RASYID  
 NIM : 1716000025  
 Universitas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Ilmu Hukum  
 No HP : 082163920652  
 Alamat : Link III Mesra, Kel. Perdamaian, Kec. Stabat, Kab Langkat

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid-19 di Kabupaten Langkat (Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat)**, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercapai keterangan bebas pustaka
- Terselip surat keterangan bebas laboratorium
- Terselip pas foto untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terselip foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terselip pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terselip surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :



Hormat saya



Onny Medatine, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

CUT NADIA AZELINA  
 1716000025

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



## ABSTRAK

### **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN LANGKAT (Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat)**

Cut Nadia Azelina \*

Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H. \*\*

Hasdiana Juwita Bintang, S.H., M.H. \*\*

Kebijakan yang berikan setiap perusahaan dimasa pandemi COVID-19 yang dijadikan alibi oleh beberapa perusahaan yang dirasa tidak logis, karena beberapa perusahaan beralih dengan *force majeure*, dimana alasan dari perusahaan akibat wabah pandemi COVID-19 mengalami penurunan pendapatan atau mengalami kerugian yang derastis. Akibat dari wabah tersebut perusahaan menjadikan alasan bahwa perusahaan tidak sanggup untuk membayar upah/gaji karyawannya, melakukan PHK terhadap Karyawan, serta menurunkan tunjangan yang merupakan hak dari pekerja. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana ketentuan pengupahan tenaga kerja di Indonesia? 2. Apa yang menjadi tolak ukur penyesuaian upah terhadap tenaga kerja akibat Covid-19? 3. Bagaimana mekanisme penyesuaian upah tenaga kerja di masa pandemi Covid-19?

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap upah yang diberikan kepada tenaga kerja yang sektornya terdampak pandemi Covid-19 di Kabupaten Langkat. Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris (*field research*). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik studi kepustakaan dan wawancara.

Ketentuan terkait pengupahan bagi tenaga kerja telah diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan di dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Pada masa pandemi Covid-19, penyesuaian upah terhadap tenaga kerja pada industri yang terkena dampak Covid-19 dilakukan secara bertahap (d cicil) sesuai kemampuan pengusaha, kemudian dimuat di dalam kesepakatan tertulis. Hasil perundingan antara seorang pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha terkait syarat dan kondisi kerja. Bentuk kesepakatan tertulis antara seorang buruh/pekerja dengan pengusaha tertuang dalam perjanjian kerja.

Kesimpulan dalam Penelitian ini Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk pengawasan dan pemantauan terhadap para pelaku usaha yang memiliki tenaga kerja di masa pandemi Covid-19, dengan melakukan pengawasan terhadap kesejahteraan bagi tenaga kerja.

**Kata Kunci:** *Perlindungan Hukum, Pengupahan Tenaga Kerja, Covid-19.*

---

\* Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB Medan

\*\* Dosen Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB, Dosen Pembimbing I & II

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan baik.

Adapun judul dari skripsi ini adalah: **Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Langkat (Studi Penelitian Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat)**. Penulisan skripsi ini didasari atas ketertarikan penulis terhadap penyesuaian upah terhadap tenaga kerja pada masa pandemi Covid-19.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. H.Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M.** selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu **Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn.** selaku Dekan Fakultas Sosial Sains sekaligus selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

3. Ibu **Dr. Siti Nurhayati, S.H., M.H.** selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu **Hasdiana Juwita Bintang, S.H., M.H.** selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh civitas Akademik Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
6. Kedua orang tua penulis, ayah penulis **M. Rasyid** dan ibu penulis Rustina. Terima kasih atas semua kasih sayang yang tidak pernah hilang, doa, dukungan, motivasi, didikan dan semangat yang sangat berarti selama ini. Semoga Penulis menjadi anak yang selalu memberikan kebahagiaan selama hidupnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan kasih sayang dan rahmat-Nya kepada kita. Amin.

Medan, 25 Mei 2021

**Cut Nadia Azelina**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian .....	6
F. Tinjauan Pustaka .....	10
G. Metode Penelitian.....	17
H. Sistematika Penulisan.....	20
<b>BAB II    KETENTUAN    PENGUPAHAN    TENAGA    KERJA</b>	
<b>          MENURUT    PERATURAN    PERUNDANG-UNDANGAN</b>	
<b>          DI INDONESIA</b>	
A. Upah Sebagai Objek Perjanjian Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata .....	22
B. Pengaturan Tentang Pengupahan Tenaga Kerja Menurut	

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	25
C. Pengaturan Tentang Pengupahan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan .....	31
<b>BAB III TOLAK UKUR PENYESUAIAN UPAH TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT COVID-19</b>	
A. Faktor Yang Menyebabkan Penyesuaian Pengupahan Tenaga Kerja.....	38
B. Tolak Ukur Penyesuaian Upah Tenaga Kerja Akibat Covid-19	43
C. Aturan Terkait Penyesuaian Pengupahan Terhadap Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Di Indonesia.....	47
<b>BAB IV MEKANISME PENYESUAIAN UPAH TENAGA KERJA DI KABUPATEN LANGKAT DI MASA PANDEMI COVID-19</b>	
A. Proses Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan .....	50
B. Tahapan Pelaksanaan Penyesuaian Upah Tenaga Kerja di Kabupaten Langkat.....	60
C. Penerapan Perlindungan Terhadap Penyesuaian Pengupahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Langkat.....	62

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	66

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
-----------------------------	-----------

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1 Ketentuan Terkait Dengan Upah Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....</b>	<b>27</b>
<b>Tabel. 1.2.Perbandingan Pengupahan Dalam Peraturan Pemerintah.</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 1.3 Besaran Upah Minimum Kabupaten Langkat Tahun 2017- 2021.....</b>	<b>41</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 1.1 Grafik Upah Minimum Kabupaten Langkat.....</b>	<b>41</b>
--	-----------



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sejak teridentifikasinya Virus Corona jenis baru (*Novel Corona Virus/2019-nCoV/COVID-19*) di China pada awal Januari 2020 lalu, virus tersebut telah menyebar dan menyebabkan jutaan korban di berbagai belahan dunia, tidak terkecuali Indonesia. Kondisi krisis kesehatan yang bermula dari virus tersebut dapat menyebabkan sindrom gangguan pernafasan akut yang berujung pada kegagalan fungsi paru-paru hingga berujung kepada kematian seseorang.

Pandemi virus corona atau COVID-19 yang berkepanjangan menyebabkan pendapatan negara mengalami penurunan yang drastis di tahun 2020. Kepanikan masyarakat yang berlebihan terhadap pandemi global ini tidak luput dari sikap pemerintah yang cenderung lamban. Ketidaksiapan pemerintah salah satunya terlihat dari tidak cekatannya pemerintah dalam membentuk Gugus Tugas Nasional Penanggulangan Virus Corona. Pemerintah pusat baru selesai membentuk tim tersebut pada 14 Maret 2020, yang artinya Pemerintah membutuhkan waktu hampir dua minggu hanya untuk membentuk tim penanggulangan virus tersebut. Hal tersebut telah mendorong pemerintah daerah terpaksa terlebih dahulu mengambil langkah mitigasi tanpa melibatkan pemerintah pusat.

Pemerintah meminta, semua masyarakat harus berusaha mengikuti informasi perkembangan tentang penyakit virus Corona. Pasalnya, virus ini telah menyebar ke lebih

dari 110 negara sejak Desember 2019. Negara-negara yang memiliki banyak kasus telah mengeluarkan regulasi-regulasi baru untuk menghentikan penyebaran virus dan mengatasi KLB (Kejadian Luar Biasa). Sebagai bagian masyarakat dunia, Indonesia juga berkewajiban untuk melakukan cegah tangkal terhadap terjadinya Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang meresahkan dunia (*Public Health Emergency of International Concern*) sebagaimana diamanatkan dalam regulasi internasional di bidang kesehatan (*International Health Regulations/IHR* tahun 2005). Dalam melaksanakan amanat ini, Indonesia harus menghormati sepenuhnya martabat, hak asasi manusia, dasardasar kebebasan seseorang, dan penerapannya secara universal.<sup>1</sup>

Polemik baru pun muncul, karena berdasarkan hukum yang berlaku penanganan pandemi global ini berada di bawah satu kordinasi dan pemerintah pusatlah yang berwenangan menentukan kebijakan. Kondisi semacam ini jelas dialami kelas pekerja di segala sirkuit capital, mulai dari ekstraksi, manufaktur, hingga jasa (yang termasuk di dalamnya: industri informasi dan teknologi seperti media dan ekonomi kreatif). Pemberitaan media-media massa nasional serta kompilasi aduan di jejaring serikat-serikat buruh dibombardir dengan kabar pemberhentian kerja yang terus bertambah seringkali tanpa pemenuhan hak terlebih dulu. Ketidakpastian kerja menjadi sumber kekhawatiran terbesar selain takut tertular atau menularkan virus.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Muh. Hasrul, *Aspek Hukum Pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*, Jurnal Legislatif Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Volume 3 Nomor 2, Juni 2020, hal. 385.

<sup>2</sup> Ellena Ekarahendy, dkk, *Mengubur Pundi di Tengah Pandemi: Kerentanan Pekerja Lepas di Tengah Krisis COVID-19*, Kertas Posisi Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI), Sindikasi, Jakarta, 2020, hal. 2.

Di sisi lain, sampai saat ini pemerintah tidak dapat melindungi dan menjamin hak-hak warganya yang berada dalam situasi wabah pandemi COVID-19 seperti saat ini. Misalnya ribuan buruh yang terus di-PHK oleh perusahaan demi memotong biaya produksi perusahaan, penyesuaian gaji atau upah yang berujung kepada pengurangan, banyaknya orang yang mengajukan pinjaman online karena pendapatannya berkurang (yang di kemudian hari ada yang mengalami teror dari pihak pinjaman online), mengurangnya drastis pendapatan warga yang bekerja di sektor informal, dan lain sebagainya.<sup>3</sup>

Tindakan hukum pemerintah merupakan tindakan-tindakan yang berdasarkan sifatnya menimbulkan akibat hukum. Karakteristik paling penting dari tindakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah yaitu perbuatan yang bersifat sepihak. Keputusan sebagai instrument hukum pemerintah dalam melakukan tindakan hukum sepihak, dapat menjadi penyebab terjadinya pelanggaran hukum terhadap warga negara, apalagi dalam negara hukum modern yang memberikan kewenangan yang luas kepada pemerintah untuk mencampuri kehidupan. Oleh karena itu diperlukan perlindungan hukum bagi warga negara terhadap tindakan hukum pemerintah.<sup>4</sup>

Pada sektor ketenagakerjaan, para tenaga kerja berhak untuk mendapatkan upah berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi apabila dalam situasi dan kondisi perekonomian yang sedang lesu saat Pandemi COVID-19 ini para pengusaha juga tidak bisa memastikan hak-hak

---

<sup>3</sup> LBH Jakarta, *Penanganan Wabah Pandemi Covid-19 dan Penerapan PSBB di Jabodetabek Harus Memperhatikan Hak Asasi Manusia dan Pemenuhan Hak Warga*, Kertas Posisi LBH Jakarta, LBH Jakarta, Jakarta, 2020, hal. 2.

<sup>4</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 274.

tenaga kerjanya seperti biasa, berkurangnya pendapatan pengusaha pastinya berdampak kepada upah yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Untuk itu diperlukan upaya yang dapat meminimalisir perselisihan antara tenaga kerja dengan pengusaha tersebut.

Kehadiran hukum dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Salah satu produk hukum yang dikeluarkan dengan kebijakan terhadap tenaga kerja di Indonesia dalam menangani situasi pandemi COVID-19 ini dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan melalui Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, saat ini Kabupaten Langkat memiliki 320.556 (tiga ratus dua puluh ribu lima ratus lima puluh enam) angkatan kerja.<sup>5</sup> Surat edaran tersebut pastinya berimplikasi kepada tenaga kerja yang berada di Kabupaten Langkat. Akan tetapi, apakah surat edaran yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan itu dilaksanakan oleh seluruh sektor usaha yang memiliki tenaga kerja? Bagaimana penerapannya di Kabupaten Langkat?. Berdasarkan hal tersebut di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang hal tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian **“Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid-**

---

<sup>5</sup> Badan Pusat Statistik, *Kabupaten Langkat Dalam Angka 2020*, Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat, Kabupaten Langkat, 2020, hal. 87.

## **19 di Kabupaten Langkat (Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat)”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana ketentuan pengupahan tenaga kerja menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Apa yang menjadi tolak ukur penyesuaian upah terhadap tenaga kerja akibat Covid-19?
3. Bagaimana Bagaimana mekanisme penyesuaian upah tenaga kerja di masa pandemi Covid-19?

### **C. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan dapat dipastikan memiliki tujuan yang hendak dicapai dalam penelitiannya, adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ketentuan pengupahan tenaga kerja menurut peraturan perundang-undangan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui tolak ukur penyesuaian upah terhadap tenaga kerja akibat Covid-19.
3. Untuk mengetahui Bagaimana Bagaimana mekanisme penyesuaian upah tenaga kerja di masa pandemi Covid-19.



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

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yaitu manfaat teoritis, manfaat akademis, dan manfaat praktis yang dapat diterima, adapun manfaat-manfaat tersebut dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan sarjana hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi.

##### 2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dapat dijadikan sebagai sarana untuk melakukan pengembangan ilmu pengetahuan, wawasan dan peningkatan mutu ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pengupahan terhadap tenaga kerja.

##### 3. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diterima diharapkan dapat menjadi salah satu referensi yang dapat diambil oleh pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan masyarakat secara keseluruhan yang artinya penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para pemangku kepentingan khususnya dalam bidang pengupahan terhadap tenaga kerja.

#### **E. Keaslian Penelitian**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kanaya Pranja Paramitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, (Semarang, 2020) dengan judul penelitian “Perlindungan Status Kerja dan

## Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Prespektif

Pembaharuan Hukum”. Mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana perlindungan status kerja dan pengupahan tenaga kerja dalam situasi pandemic COVID-19 saat ini?
- 2) Bagaimana perlindungan status kerja dan pengupahan tenaga kerja dalam situasi pandemic COVID-19 berdasarkan perspektif pembaharuan hukum?

Kesimpulan pada penelitian tersebut menyatakan bahwa:

- 1) Dalam hal perlindungan pengupahan dan perlindungan bagi tenaga kerja di tempat kerja 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.
- 2) Menurut 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), para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19 dengan melakukan pekerjaan di rumah

2. Penelitian yang dilakukan oleh Pegi Prihantini (Lampung, 2019) dengan judul penelitian “Perspektif Hukum Islam Tentang Pemotongan Upah Pekerja (Studi Pada Panglong Kayu Jaya Abadi Untung Surapati Bandar Lampung)”. Mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana sistem pemotongan upah pada panglong kayu Jaya Abadi Untung Suropati, Bandar Lampung?
- 2) Bagaimana perspektif hukum Islam tentang pemotongan upah pekerja pada panglong kayu Jaya Abadi Untung Suropati, Bandar Lampung?

Kesimpulan pada penelitian tersebut menyatakan bahwa:

- 1) Sistem pengupahan pekerja pada Panglong Kayu Jaya Abadi dilakukan dengan adanya pemotongan akomodasi oleh pemilik Panglong Kayu kepada pekerja dengan akad yang tidak sesuai diawal perjanjian kerja.
- 2) Perspektif hukum Islam tentang sistem pemotongan upah yang diterapkan tidaklah boleh karena belum menjalankan upah mengupah dalam penentuan jumlah upah masih jauh dari ketentuan fiqih muamalah yang terdapat pada firman Allah An-Nisa (4) ayat 29 yang menjelaskan orang yang beriman harus memenuhi akadnya bermuamalah sesuai dengan kesepakatan, adapun QS AlMaidah (5) ayat 1 yang menjelaskan haram hukumnya memakan harta secara batil.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Safira Khairani (Jakarta, 2018) dengan judul penelitian “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Upah Minimum

Yang Belum Sepenuhnya Dibayar (Studi Terhadap Putusan Nomor 58/K/Pdt.Sus-PHI/2015)” dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas hak upah minimum yang belum sepenuhnya dibayar dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015?
- 2) Bagaimana perbedaan pandangan Hakim Pengadilan Negeri dengan Hakim Kasasi dalam hal memutus perkara hak pekerja dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015?

Kesimpulan pada penelitian tersebut menyatakan bahwa:

- 1) Perlindungan hukum terhadap pekerja atas hak upah minimum yang belum sepenuhnya dibayar dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015 tidak hanya diberikan oleh peraturan perundang-undangan, tetapi juga diberikan oleh hakim melalui putusannya. Pada pertimbangan hakim, perlindungan hukum didasari oleh peraturan perundang-undangan, tetapi permasalahannya hakim memutus bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memutus untuk mempekerjakan para pekerja kembali tetapi tidak mengabulkan gugatan kekurangan upah, hal tersebut menjadi tidak sejalan.
- 2) Perbedaan pandangan Hakim Pengadilan Negeri dengan Hakim Kasasi dalam hal memutus perkara hak pekerja dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 58/K/PDT.SUS-PHI/2015 didasari atas padanya

perbedaan pertimbangan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang menguji Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, dalam putusannya, menghukum pengusaha agar membayarkan upah proses kepada para pekerja selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung dan sesuai dengan gugatan yang dimohonkan oleh para penggugat yaitu, 4 (empat) bulan.

Kesamaan Penelitian penulis dengan 3 (tiga) Penelitian sebelumnya yakni kesamaan dalam pembahasan upah tenaga kerja. Hal yang membedakan penelitian penulis dengan 3 (tiga) penelitian di atas yakni terdapat pada lokasi penelitian yang berbeda, kemudian objek kajiannya yang tidak membahas penyesuaian upah, dan kondisi pandemi Covid-19 yang menjadi fokus utama penelitian penulis.

## **F. Tinjauan Pustaka**

### **1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Pengertian perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia berkaitan dalam kepustakaan Belanda berbunyi “*rechtsbescherming van de Burgers tegen de overhead*” dan dalam kepustakaan bahasa Inggris adalah “*Legal protection of the individual in relation to acts of administrative authorities*”. Pengertian perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan

tertentu yaitu dengan menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum.<sup>6</sup>

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>7</sup> Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subjek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.<sup>8</sup>

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Apabila dikaitkan dengan tenaga kerja, perlindungan hukum tersebut dimaksudkan kepada jaminan terhadap hak-hak para pekerja seperti upah, cuti, kesejahteraan, dan lain sebagainya.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta, 2008, hal. 357.

<sup>7</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hal. 74.

<sup>8</sup> Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, hal. 10.

<sup>9</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani Bumi Aksara*, Jakarta, 2011, hal. 127.



## 2. Pengertian Pengupahan

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah yang diterima pekerja ini timbul pada saat ada hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dan berakhir pada saat berakhirnya hubungan kerja.<sup>10</sup>

Selain upah, ada beberapa istilah yang sering dipakai untuk menunjuk makna yang sama, yaitu kompensasi dan imbalan. Secara umum, para ahli ekonomi mempersamakan ketiga istilah tersebut. Namun dalam manajemen sumber daya manusia modern, istilah imbalan dan kompensasi lebih banyak digunakan. Jusmaliani dan Sondang P. Siagian dalam buku mereka menggunakan istilah sistem imbalan. Upah dan gaji menurut mereka merupakan salah satu komponen imbalan, disamping imbalan yang dalam bentuk lain seperti insentif, bonus, remunerasi, tunjangan dan fasilitas sosial lainnya.

Upah dapat dibedakan antara lain:

---

<sup>10</sup> Dalimana Telaumbauna, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Sleman, 2019, hal. 25.

- 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 terima dari majikan adalah sama seperti sediakala.<sup>11</sup>
- 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.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2008, hal. 179.

<sup>12</sup> Imam Soepomo, *Ibid.*, hal. 180.

Upah juga memiliki beberapa komponen dalam pemberiannya, komponen pemberian upah tersebut yang terdiri dari:

- 1) Upah Pokok  
Yakni imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh menurut tingkat atau jenis pekerja yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak.
  - 2) Tunjangan Tetap  
Yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan secara tetap untuk pekerja atau buruh serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain.
  - 3) Tunjangan Tidak Tetap  
Tunjangan tidak tetap merupakan suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja atau buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja atau buruh dan keluarganya, serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan lain-lain.<sup>13</sup>
3. Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan bahwa tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, pekerja, pegawai, dan sebagainya atau orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan

---

<sup>13</sup> Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2019, hal. 81.

kerja.<sup>14</sup> Dalam pengertian lain, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>15</sup>

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>16</sup> Pada prinsipnya tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.<sup>17</sup>

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, Angkatan kerja tersebut atau *labour force* terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan

---

<sup>14</sup> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dalam KBBI Daring, *Tenaga Kerja*, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/tenaga%20kerja>, diakses pada 10 September 2020, Pukul 11.00 WIB.

<sup>15</sup> Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hal. 7.

<sup>16</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011, hal. 12.

<sup>17</sup> Murti Sumarni dan John Suprihanto, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta, 2014, hal. 5.

kelompok dari bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah dan golongan yang mengurus rumah tangga.<sup>18</sup> definisi tenaga kerja sebagai penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.<sup>19</sup>

#### 4. COVID-19

Covid-19 merupakan penyakit yang diidentifikasi penyebabnya adalah virus Corona yang menyerang saluran pernapasan. Penyakit ini pertama kali dideteksi kemunculannya di Wuhan, China. Sebagaimana diketahui bahwa *SARS-Cov-2* bukanlah jenis virus baru Akan tetapi dalam penjelasan ilmiah suatu virus mampu bermutasi membentuk susunan genetik yang baru, singkatnya virus tersebut tetap satu jenis yang sama dan hanya berganti seragam. Alasan pemberian nama *SARS-Cov-2* karena virus corona memiliki hubungan erat secara genetik dengan virus penyebab *SARS* dan *MERS*.<sup>20</sup>

COVID-19 atau *Coronavirus* adalah virus RNA dengan ukuran partikel 120-160 nm. Virus ini utamanya menginfeksi hewan, termasuk di antaranya adalah kelelawar dan unta. Sebelum terjadinya wabah COVID-19, Informasi tentang virus ini tentunya masih sangat terbatas karena banyak hal masih dalam penelitian dan data epidemiologi

---

<sup>18</sup> Agus Midah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan, 2010, hal. 5.

<sup>19</sup> Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Pembangunan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 71.

<sup>20</sup> Theresia Louize Pesulima dan Yosia Hetharie, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19*, Jurnal SASI, Vol. 26, No. 2, April 2020, hal. 282.

akan sangat berkembang juga, untuk itu tinjauan ini merupakan tinjauan berdasarkan informasi terbatas yang dirangkum dengan tujuan untuk memberi informasi dan sangat mungkin akan terdapat perubahan kebijakan dan hal terkait lainnya sesuai perkembangan hasil penelitian, data epidemiologi dan kemajuan diagnosis dan terapi.<sup>21</sup>

Patogenesis infeksi COVID-19 belum diketahui seutuhnya. Pada awalnya diketahui virus ini mungkin memiliki kesamaan dengan *SARS* dan *MERS CoV*, tetapi dari hasil evaluasi genomik isolasi dari 10 pasien, didapatkan kesamaan mencapai 99% yang menunjukkan suatu virus baru, dan menunjukkan kesamaan (identik 88%) dengan *batderived severe acute respiratory syndrome (SARS)- like coronaviruses, bat-SL-CoVZC45* dan *bat-SLCoVZXC21*, yang diambil pada tahun 2018 di Zhoushan, China bagian Timur, kedekatan dengan *SARS-CoV* adalah 79% dan lebih jauh lagi dengan *MERS-CoV* (50%).<sup>22</sup>

## G. Metode Penelitian

### 1. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk melukiskan tentang sesuatu hal di daerah tertentu dan pada saat tertentu. Biasanya dalam penelitian ini, peneliti sudah mendapatkan atau mempunyai gambaran yang berupa data awal tentang permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian deskriptif seorang peneliti sudah sering menggunakan teori-teori dan

---

<sup>21</sup> Diah Handayani, *Penyakit Virus Corona 2019*, Jurnal Respirologi, Vol. 40, No. 2, April 2020, hal. 120.

<sup>22</sup> *Ibid.*, hal.121.



mungkin juga hipotesa-hipotesa.<sup>23</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah dalam penyesuaian upah terhadap tenaga kerja akibat pandemi Covid-19.

## 2. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan Penelitian Hukum Empiris. Penelitian Hukum Empiris dilakukan untuk melihat suatu kebenaran dan kenyataan hukum yang terjadi di masyarakat dengan melihat dari sudut pandang empiris.<sup>24</sup>

## 3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*). Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi (pengamatan) dan wawancara (*interview*). Wawancara dilakukan dengan Bapak Ria Sitepu selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.

## 4. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Data Primer

---

<sup>23</sup> Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2015, hal. 47.

<sup>24</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hal. 126.

Data Primer diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang terdiri dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Republik Indonesia (KUH Perdata), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, dan peraturan Perundang-undangan lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data Sekunder diperoleh dari literatur buku, jurnal ilmiah, dan internet yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.<sup>25</sup> Secara eksplisit data sekunder tersebut terdiri dari buku-buku, jurnal ilmiah, skripsi, dan internet.

c. Data Tersier

Data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan skunder, seperti kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia, ensiklopedia, dan hasil penelitian lapangan yang menjadi data dalam penelitian ini.

5. Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang

---

<sup>25</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hal. 13.

berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Menganalisa data merupakan tindakan peneliti untuk mempertemukan kesenjangan antara teori (*das sollen*) dan praktik (*das sein*). Membangun suatu analisis juga berkaitan dengan pengujian terhadap teori yang berlaku selama ini.

Setelah data yang terkumpul baik primer maupun sekunder kemudian di analisa kembali dengan menggunakan metode analisis kualitatif sebagai analisis data yang berdasarkan kualitas, mutu dan sifat nyata yang berlaku dalam masyarakat. Cara menganalisis data dalam penelitian ini dengan mengumpulkan bahan yang bersumber dari bahan hukum berdasarkan konsep, teori, peraturan perundang-undangan, doktrin, prinsip hukum, pendapat pakar atau pandangan peneliti sendiri, yang terkait dengan penyesuaian upah tenaga kerja akibat Covid-19 di Kabupaten Langkat.

## **H. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi ini secara keseluruhan terbagi dalam 5 (lima) bab dan terdiri dari beberapa sub bab yang menguraikan permasalahan dan pembahasan secara tersendiri dalam konteks yang saling berkaitan satu sama lain. Sistematika penulisan skripsi ini secara terperinci adalah sebagai berikut:

**BAB I:** Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan terakhir dari bab ini diuraikan sistematika penulisan.

- BAB II:** Ketentuan Terkait Pengupahan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia terdiri dari upah sebagai objek perjanjian kerja dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pengaturan tentang pengupahan tenaga kerja menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan pengaturan tentang pengupahan tenaga kerja menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- BAB III:** Tolak ukur penyesuaian upah terhadap tenaga kerja akibat Covid-19 yang terdiri dari faktor yang menyebabkan penyesuaian pengupahan tenaga kerja, tolak ukur penyesuaian upah tenaga kerja akibat Covid-19, aturan terkait penyesuaian pengupahan terhadap tenaga kerja akibat pandemi Covid-19 di Indonesia
- BAB IV:** Bentuk perlindungan hukum terhadap pengupahan tenaga kerja pada masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Langkat, terdiri dari proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, tahapan pelaksanaan penyesuaian upah tenaga kerja di Kabupaten Langkat, dan penerapan perlindungan terhadap penyesuaian pengupahan tenaga kerja di Kabupaten Langkat
- BAB V:** Merupakan bagian penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **KETENTUAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI INDONESIA**

#### **A. Upah Sebagai Objek Perjanjian Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata**

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan suatu hubungan kerja.<sup>26</sup> Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Van Dunne, yang diartikan dengan perjanjian adalah “suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”. Teori tersebut tidak hanya melihat perjanjian semata-mata, tetapi juga harus dilihat perbuatan-perbuatan sebelumnya atau yang mendahuluinya.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Edisi Revisi)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 67.

<sup>27</sup> R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal.82.

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah, atau dalam perjanjian perburuhan.<sup>28</sup> Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, telah diuraikan di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1601 a yang menyatakan “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”.

Setelah diuraikan perjanjian kerja tersebut, ada dikemukakan perkataan “di bawah perintah” maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam Perjanjian Kerja dan yang membedakan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya.<sup>29</sup> Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan, dalam melakukan pekerjaan itu pekerjaan harus tunduk dan berada dibawah perintah pengusaha atau pemberi kerja sebagai imbalan dari

---

<sup>28</sup> Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Jurnal Az Zarfah, Vol. 9, No. 2, Desember 2017, hal. 200.

<sup>29</sup> Refly R. Umbas, *Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Karyawan Dengan Perusahaan*, Jurnal Lex Privatum, Vol.II No. 3, Ags-Okt 2014, hal. 173.



pekerjaan yang dilakukan pekerja berhak atas upah yang wajib di bayar oleh pengusaha atau pemberi kerja.<sup>30</sup>

Perihal ketentuan “dibawah perintah” ini mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak yang lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan pihak lain, berarti ada unsur wewenang perintah.<sup>31</sup> Dengan adanya wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi, jadi disini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak. Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang. Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal, atau dari segi riil dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

---

<sup>30</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hal. 64.

<sup>31</sup> Refly R. Umbas, *Loc.Cit.*,

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Jika terdapat kemungkinan bahwa dalam perjanjian atau peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian itu, pekerja berhak atas upah yang biasa pada waktunya.<sup>32</sup>

Hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja. Dalam hal ini perjanjian kerja ini harus memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak karena dengan adanya perjanjian ini berarti kedua belah pihak telah terikat dan dengan demikian akan timbul hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak dimana perjanjian kerja ini harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian.

#### **B. Pengaturan Tentang Pengupahan Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, merupakan salah satu tujuan dari negara yang merdeka seperti Indonesia. Oleh sebab itu sebuah negara mempunyai suatu kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyat-rakyatnya secara adil dan makmur. Hukum merupakan salah satu instrumen yang

---

<sup>32</sup> Ika Novi Nur Hidayati, *Loc.Cit.*,

menggambarkan keadilan serta kesejahteraan, kemudian hal ini disebutkan di dalam pembukaan Undang-undang Dasar tahun 1945 dengan dasar itu maka selayaknya negara kita Indonesia dapat disebut sebagai negara kesejahteraan atau *Welfare State*.

Menurut Molenaar, menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur suatu hubungan antara pekerja dan pengusaha. Didalam realitanya atau didalam lapangannya pemutusan hubungan kerja sering terjadi disebabkan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam sebuah perjanjian kontrak kerja. Dalam hubungan kerja terdapat dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.<sup>33</sup> Hubungan antar pekerja dengan pengusaha pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kontrak kerja sebagai suatu dasar dalam hubungan kerja, karena hak dan kewajiban para pihak akan berakhir para pihak, berakhirnya hubungan pekerjaan.

Dalam sistem pengupahan, penerima upah adalah buruh, sedangkan pemberi upah adalah pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum pembayaran upah adalah peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja atau kesepakatan termasuk di dalamnya peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di

---

<sup>33</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 63.

dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah upah di dalam peraturan perundang-undangan.<sup>34</sup>

Berdasarkan ketentuan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, definisi dari upah tersebut 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.

Selanjutnya, ketentuan terkait dengan pengupahan di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur hal-hal sebagai berikut:

Tabel. 1.1 Ketentuan Terkait Dengan Upah Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

No.	Ketentuan UU NO 13/2003	Ketentuan UU No. 11/2020
1.	Pasal 54 Ayat (1) huruf e: Dalam perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis, perjanjian tersebut diharuskan untuk memuat besarnya upah dan cara pembayarannya.	Pasal 66 Ayat (2): perusahaan bertanggung jawab atas perlindungan pekerja/buruh, upah, dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul.
2.	Pasal 60 Ayat (2): Terkait dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, pengusaha dilarang untuk	Pasal 88 C: terkait dengan upah minimum Provinsi yang telah ditetapkan oleh Gubernur gubernur juga

<sup>34</sup> Abdul R Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2011, hal. 29.

	membayar upah di bawah minimum kepada pekerja yang dalam masa percobaan kerja.	dapat menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota. Serta dalam pelaksanaannya sebagai mana yang dimaksud pada ayat (2) Upah Minimum dalam Kabupaten/Kota harus lebih tinggi dari upah minimum Provinsi.
3.	Pasal 62: Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan yang telah diatur, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.	Mengenai pengakhiran hubungan kerja diatur pada: Pasal 151: Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.
5.	Pasal 69 Ayat (2) huruf g: Ketentuan ini berlaku terhadap perusahaan yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan, dimana dalam memberikan pekerjaan ringan terhadap anak perusahaan tetap harus memberikan upah.	Dalam ketentuan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak Membahas mengenai tenaga kerja anak baik itu pekerjaan ringan maupun Berat. Maka dari itu untuk pekerjaan ringan yang dilakukan oleh anak masih diperbolehkan.
6.	Pasal 78 Ayat (2) dan (4) Apabila tenaga kerja melakukan pekerjaan	Pasal 78: menjelaskan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan

	melebihi jam kerja yang ditentukan, maka perusahaan wajib untuk memberikan/membayar upah lembur kepada tenaga kerja. Kemudian ketentuan mengenai upah kerja lembur tersebut diatur dengan keputusan Menteri.	pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
7.	Pasal 84 mewajibkan perusahaan untuk tetap membayar upahnya secara penuh walaupun tenaga kerja tersebut tidak sedang melakukan pekerjaannya (tidak masuk) namun dalam masa waktu istirahat yang menjadi haknya (cuti).	Pasal 88 Ayat (3) menjelaskan bahwa kebijakan upah bagi tenaga kerja juga memuat pembayaran upah secara penuh pada saat tenaga kerja sedang tidak sedang melakukan pekerjaannya (tidak masuk) namun dalam masa waktu istirahat yang menjadi haknya.
8.	Pasal 85 mengatur Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.	Ketentuan terkait kewajiban pembayaran upah ketika tenaga kerja melakukan pekerjaannya pada hari libur resmi (lembur) di atur di dalam Pasal 78 Ayat (2).
9.	Pasal 88 mengatur ketentuan terhadap kelayakan upah bagi tenaga kerja yang memberikan kebijakan mengenai jenis-jenis upah yang dapat diperoleh tenaga kerja tersebut.	Ketentuan terhadap kelayakan upah bagi tenaga kerja yang memberikan kebijakan mengenai jenis-jenis upah yang dapat diperoleh tenaga kerja tersebut masih di atur di dalam Pasal 88.
10.	Pasal 89 memuat ketentuan terhadap upah minimum yang terdiri dari upah berdasarkan wilayah dan	Ketentuan terkait dengan upah minimum dimuat di dalam Pasal 88A sampai dengan 88E.



	sektor pada wilayah tersebut yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.	
11.	Pasal 90 Ayat (1) Pasal ini memuat ketentuan terhadap Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.	Ketentuan terhadap Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum diatur di dalam Pasal 88E Ayat (2).
12.	Pasal 90 Ayat (2) Pasal ini memuat ketentuan terhadap Pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan.	Dengan dihapusnya ketentuan di dalam Pasal 90, oleh karena itu ketentuan terkait dengan penangguhan upah juga ikut dihapuskan.
13.	Pasal 91 Ayat (1) Dalam pasal ini, upah ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Ketentuan terkait dengan penetapan upah di atur di dalam Pasal 90B ayat (3) yang menyatakan Kesepakatan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
14.	Pasal 92 Ketentuan di dalam pasal ini memuat hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan dan peninjauan upah bagi tenaga kerja yang diukur dengan kriteria tertentu.	Hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan dan peninjauan upah bagi tenaga kerja yang diukur dengan kriteria tertentu diatur dalam Pasal 92A.

15.	Pasal 93 Di dalam pasal ini, berlaku ketentuan untuk tidak memberikan upah bagi tenaga kerja yang tidak melakukan pekerjaannya, namun upah tetap harus dibayarkan apabila tenaga kerja tidak dapat melakukan pekerjaannya dalam keadaan tertentu.	Tidak terdapat perubahan di dalam Pasal 93, karena tidak dimuat di dalam Undang-Undang Cipta Kerja, sehingga ketentuan yang lama masih berlaku (UU No. 13 Tahun 2003).
-----	---	--

Sumber: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti sekali bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seseorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan-ketentuan di atas merupakan jaminan yang diberikan oleh pemerintah terhadap tenaga kerja terkait dengan upah bagi tenaga kerja. Kebijakan terkait dengan pengupahan diharapkan mampu memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yang selama ini digaji tidak setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan.

### **C. Pengaturan Tentang Pengupahan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan**

Perlindungan terhadap tenaga kerja dinyatakan dalam penjelasan umum UU Ketenagakerjaan yaitu dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun

untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam penjelasan umum UU Ketenagakerjaan juga dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Selanjutnya disebut PP Nomor 78 Tahun 2015) lahir untuk memberikan pedoman pengupahan yang baru bagi pelaku hubungan industrial agar tidak terjadi diskriminasi antar pihak. Sehingga wujud prinsip penjaminan hak dasar dan kesamaan kesempatan adalah berupa pemberian dan perlindungan upah yang layak. “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”.

Sebelum dibuat PP Nomor 78 Tahun 2015, sudah pernah di buat PP Nomor 18 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Pada penjelasan umumnya dijelaskan bahwa PP ini dibuat dengan tujuan mengupayakan ekonomi ke arah stabilitas yang makin mantap dan untuk mengganti hukum tenaga kerja dari KUHPerduta. Pada PP ini, yang dimaksud dengan upah adalah tidak termasuk upah lembur. Sistem upah pada PP ini didasarkan pada prestasi buruh dan tidak dipengaruhi oleh tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

PP di atas berfungsi sebagai pengaturan upah, sedangkan mengenai aturan pelaksanaannya diatur dalam Kepmenaker Nomor 226 Tahun 2000 tentang Upah Minimum. Bahwa penetapan upah minimum pekerja ditetapkan untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi pekerja, dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktivitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan ekonomi.

Adapun PP Nomor 78 Tahun 2015 merupakan produk hukum yang dibuat untuk memberikan ketentuan pengupahan yang baru. Penghasilan yang layak dimanifestasikan dalam bentuk:

- a. Upah yang terdiri dari:
  1. Upah tanpa tunjangan
  2. Upah pokok dan tunjangan tetap
  3. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap
- b. Pendapatan non upah, yang terdiri dari:
  1. Tunjangan hari raya keagamaan
  2. Bonus
  3. Uang pengganti fasilitas kerja
  4. Uang servis pada usaha tertentu

PP ini menjelaskan bahwa penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan KHL dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. KHL terdiri atas beberapa komponen yang menjadi klasifikasi kebutuhan hidup para pekerja. Komponen tersebut selanjutnya ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun.

Saat ini, telah terjadi perubahan terhadap PP Nomor 78 Tahun 2015, perubahan tersebut merupakan akibat dari terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Kini menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Adapun perbedaan daripada aturan yang lama dengan yang baru adalah sebagai berikut:

Tabel. 1.2.Perbandingan Pengupahan Dalam Peraturan Pemerintah

<b>Peraturan lama (PP No. 78 Tahun 2015)</b>	<b>Peraturan baru (PP No. 36 Tahun 2021)</b>
Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja satu tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 42).	Upah bagi pekerja/buruh dengan masa kerja satu tahun atau lebih berpedoman pada struktur dan skala upah (Pasal 20).
Penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak terdiri dari beberapa komponen yang ditinjau dalam waktu lima tahun oleh Dewan Pengupahan Nasional (Pasal 43).	Upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, meliputi paritas daya beli, tingkat penyerapan tenaga kerja, dan median upah (marjin antara 50% upah/gaji tertinggi dan 50% terendah dari karyawan di posisi atau pekerjaan tertentu) (Pasal 23).

<p>Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral provinsi (UMP) dan kabupaten/kota (UMK) berdasarkan hasil kesepakatan asosiasi pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan. Penetapan juga bisa mendapat saran dari Dewan Pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota (Pasal 41).</p>	<p>Upah disesuaikan setiap tahun dengan batas atas dan bawah. Batas atas ditentukan berdasarkan rata-rata konsumsi perkapita dan rata-rata banyaknya Anggota Rumah Tangga (ART) yang bekerja pada setiap rumah tangga. Data rata-rata ini menggunakan data di wilayah bersangkutan. Nilai pertumbuhan ekonomi atau inflasi menggunakan yang ada di tingkat provinsi (Pasal 26).</p>
	<p>Adanya syarat tertentu meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan (Pasal 25 ayat (3)).</p>

Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan : Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah atau PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, upah merupakan salah satu unsur mendasar dan penting dalam Hubungan Kerja, mengingat keberadaan Upah selalu dikaitkan dengan sumber penghasilan bagi Pekerja/Buruh untuk mencapai derajat penghidupan yang layak bagi

dirinya dan keluarganya.

Dimensi Upah memiliki cakupan yang luas, baik yang berkaitan dengan aspek pemenuhan kebutuhan dasar Pekerja/Buruh, maupun yang berkaitan dengan aspek pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja. Arah kebijakan pembangunan sistem pengupahan, menekankan pada aspek perlindungan Upah bagi Pekerja/Buruh untuk mencapai kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan Perusahaan dan kondisi perekonomian nasional. Dengan dasar tersebut maka diharapkan terwujud sistem pengupahan yang berkeadilan.

Selain itu, regulasi bidang pengupahan juga harus mampu menjawab tantangan dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berdampak terhadap perubahan tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan pola Hubungan Kerja di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan regulasi pengupahan yang mengatur beberapa isu strategis, antara lain mengenai bentuk Upah, Upah bagi Pekerja/Buruh, Upah minimum dan Upah bagi Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil.

Adapun ruang lingkup Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tersebut meliputi:

1. Kebijakan pengupahan;
2. Penetapan Upah berdasarkan satuan waktu dan/ atau satuan hasil;
3. Struktur dan skala Upah;
4. Upah minimum;
5. Upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil;
6. Perlindungan Upah;
7. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
8. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah;
9. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya;

10. Dewan pengupahan; dan
11. Sanksi administratif.

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah melakukan intervensi karena sangat berkepentingan untuk menyelaraskan antara upah yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pencapaian produktivitas kerja. Oleh karena itu, pemerintah memberlakukan kebijakan penetapan upah minimum yang dilandasi oleh Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) berkembang menjadi kebutuhan hidup minimum (KHM), yang berlaku secara mikro regional dengan maksud:

- 1) Sebagai jaring pengaman
- 3) Sebagai sarana untuk meningkatkan taraf hidup kelompok terendah
- 4) Sebagai alat terjadinya pemerataan pendapatan
- 5) Pemberian upah di atas upah minimum diatur secara internal di perusahaan.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 100.



### **BAB III**

## **TOLAK UKUR PENYESUAIAN UPAH TERHADAP TENAGA KERJA AKIBAT COVID-19**

### **A. Faktor Yang Menyebabkan Penyesuaian Pengupahan Tenaga Kerja**

Dalam menetapkan upah seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian diri mereka. Upah ditetapkan dengan cara paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak pada tekanan tidak pantas terhadap pihak manapun. Masing-masing pihak memperoleh upah yang sesuai dengan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya.<sup>36</sup>

Upah yang adil sebenarnya merupakan upah yang mengacu kepada jasa dari pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah uang yang diterima, daya beli uang yang merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan. Artinya upah kerja harus seimbang dengan jasa yang diberikan pekerja. 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:

1. Jumlah usia kerja yang potensial yang didukung oleh kesempatan kerja

---

<sup>36</sup> Ika Novi Nur Hidayati, *Op.Cit.*, hal. 200.

2. Perkembangan ekonomi di perkotaan dan adanya perbedaan kelas sosial
3. 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. Salah satu permasalahan yang timbul dalam sistem pengupahan adalah belum adanya penetapan mengenai struktur dan skala upah, apalagi belum semua perusahaan memiliki struktur dan skala upah yang seragam. Selain itu, belum diterapkannya penyusunan struktur dan skala upah oleh seluruh perusahaan mengakibatkan tidak efektifnya penyusunan stuktur dan skala upah.

Kondisi ini ditambah pula dengan tidak adanya sanksi yang dapat dikenakan kepada pemberi kerja, yang tidak melaksanakan ketentuan tentang struktur upah dan skala upah. Padahal, jika struktur dan skala upah telah diterapkan, pemerintah tidak perlu mencampuri terlalu jauh pemberian upah antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Sebab mekanismenya telah ditentukan diantara mereka dengan upah minimum sebagai jaring pengaman terhadap tenaga kerja, khususnya tenaga kerja dengan masa kerja di bawah satu tahun (*fresh graduate*).

Mengingat pentingnya struktur dan skala upah, kedepannya setiap pemberi kerja wajib menetapkan struktur dan skala upah di perusahaannya, agar tidak terjadi kesenjangan antara tenaga kerja senior dan junior. Selain itu, stuktur dan skala upah juga sangat berguna dalam pengembangan karir dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

Struktur upah tersebut akan dikaji juga berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah dimuat dalam peraturan perundang-undangan, setidaknya terdapat batas minimal upah yang harus diberikan kepada tenaga kerja yang sering disebut sebagai Upah Minimum Regional (UMR). Tujuan penetapan standar UMR dapat dilihat dua aspek yakni:

- a. Secara mikro, yaitu; sebagai jaringan pengaman agar upah tidak merosot, mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan, dan untuk meningkatkan penghasilan kaum buruh pada tingkat paling rendah.
- b. Secara makro yaitu pemerataan pendapatan masyarakat kelas pendapatan bawah demi mengentaskan kemiskinan, peningkatan daya beli buruh dan perluasan kesempatan kerja, perubahan struktur biaya industri secara sektoral, peningkatan produksi kerja nasional, peningkatan etos kerja dan disiplin kerja, dan untuk memperlancar komunikasi antara buruh dengan pengusaha dalam rangka hubungan bipartit.<sup>37</sup>

Adapun Upah Minimum Regional (UMR) tersebut terbagi menjadi 2 (dua) bagian yakni:

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh kabupaten/kota dalam satu wilayah provinsi;
- 2) Upah Minimum Kabupaten (UMK) berlaku dalam satu wilayah kabupaten/kota.<sup>38</sup>

Terkait dengan penetapan upah minimum tersebut, Kabupaten Langkat sebagai salah satu provinsi di Sumatera Utara juga terus mengalami penyesuaian terhadap upah minimum dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Berdasarkan data yang penulis peroleh

---

<sup>37</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 68.

<sup>38</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hal. 128.

Upah Minimum Kabupaten Langkat terus mengalami kenaikan dengan presentasi sebagai berikut:<sup>39</sup>

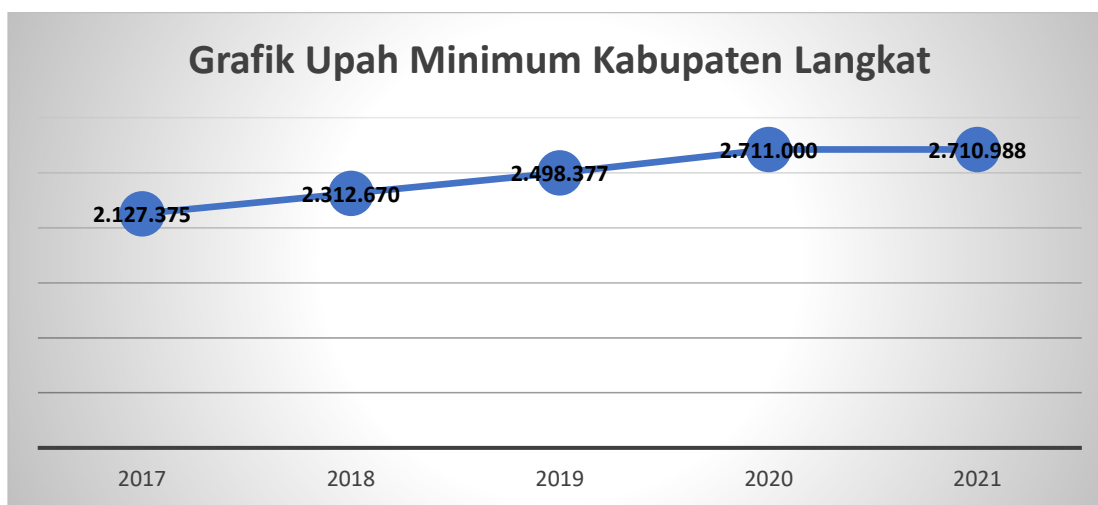
Tabel. 1.3 Besaran Upah Minimum Kabupaten Langkat Tahun 2017-2021

2017	2018	2019	2020	2021
Rp.2.127.375	Rp.2.312.670	Rp.2.498.377	Rp.2.711.000	Rp.2.710.988

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

Apabila dilihat dari segi presentase penyesuaiannya, maka Upah Minimum yang ditetapkan di Kabupaten Langkat mengalami kenaikan sejak tahun 2018 hingga tahun 2020, akan tetapi pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan rincian sebagai berikut:

Gambar 1.1 Grafik Upah Minimum Kabupaten Langkat



Sumber: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat

<sup>39</sup> Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, *Upah Minimum Provinsi & Kabupaten Kota*, <https://disnaker.sumutprov.go.id/data-upah-minimum-provinsi-dan-kab-kota>, diakses pada tanggal 26 Mei 2021, Pukul 16.25 WIB.

Berdasarkan data tersebut, maka dapat dilihat bahwa terdapat penurunan jumlah besaran upah minimum yang terjadi di Kabupaten Langkat pada tahun 2021, namun penurunan yang terjadi tidak terlalu berpengaruh atau tidak signifikan, penurunan upah minimum terhadap tenaga kerja tersebut terjadi dikarenakan adanya Pandemi Covid-19.

Jika pemberi kerja telah diwajibkan menetapkan struktur dan skala upah, maka akan meminimalisir perdebatan antara pemberi kerja dan tenaga kerja dalam perhitungan kenaikan upah setiap tahunnya. Sebab tenaga kerja sudah mempunyai gambaran struktur dan skala upah yang jelas di perusahaan tersebut. Ketiadaan struktur dan skala upah pun menimbulkan ketakutan pemberi kerja karena menganggap makin lama masa kerjanya maka semakin tinggi upah yang harus dibayar. Ini dianggap merugikan pihak pemberi kerja, terutama jika tenaga kerjanya sudah tidak produktif.

Faktor mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah yang diberikan pengusaha kepada buruh disebabkan, yaitu; *pertama*, tingkat penawaran dan permintaan buruh. *Kedua*, organisasi pekerja yang berfungsi akan meningkatkan upah kerja yang makin baik. *Ketiga*, ketergantungan kemampuan pembayaran upah dari perusahaan. *Keempat*, produktivitas perusahaan yang turut menentukan tinggi rendahnya upah buruh. *Kelima*, biaya hidup suatu daerah domisili perusahaan dan buruh. *Keenam*, kebijaksanaan pemerintah dalam menuangkan peraturan pengupahan. *Ketujuh*, daya penawaran kesempatan kerja kalau kecil akan kecil pula pengupahan begitu juga sebaliknya. *Kedelapan*, tingkat pendidikan formal.

## B. Tolak Ukur Penyesuaian Upah Tenaga Kerja Akibat Covid-19

Upah biasanya ditetapkan oleh kedua belah pihak dalam perjanjian kerja, dalam peraturan majikan, dalam peraturan upah, atau dalam perjanjian perburuhan, Ada kemungkinan bahwa dalam perjanjian atau peraturan tidak terdapat ketentuan mengenai upah itu. Dalam hal demikian itu, pekerja berhak atas upah yang biasa pada waktunya. Adapun Teori-teori yang dipergunakan sebagai dasar penetapan atau tolak ukur dilakukannya penyesuaian upah adalah:

- a) Teori upah normal, oleh David Ricardo Upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengkongkosi segala keperluan hidup pekerja atau karyawan.<sup>40</sup>
- b) Teori undang-undang Upah Besi, oleh Lessale Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan atau pengusaha saja, sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja pengusaha itu akan mengatakan “Cuma itu kemampuan tanpa berpikir bagaimana susahnya buruh itu.” Oleh karena itu, menurut teori itu, buruh harus berusaha menentangnya (menurut teori upah itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.<sup>41</sup>
- c) Teori dana upah, oleh Stuart Mill Senior Menurut teori ini, pekerja atau karyawan tidak perlu menentang seperti yang disarankan oleh teori undang-undang upah besi, karena upah yang diterimanya itu sebetulnya adalah berdasarkan kepada

---

<sup>40</sup> Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hal. 87.

<sup>41</sup> *Ibid.*, hal. 88.

besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana ini jumlahnya besar maka akan besar pula upah yang diterima karyawan, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima karyawan pun akan berkurang. Teori-teori yang lainnya, seperti:

a. Teori Upah Etika Merupakan teori dari golongan agama yang menghendaki upah ditinjau dari sudut etika, yaitu upah itu harus menjamin penghidupan yang baik bagi buruh dan keluarganya. Penetapan upah hendaknya didasarkan pada jumlah anggota keluarga dari karyawan.<sup>42</sup>

b. Teori Upah Sosial

Teori ini tidak mendasarkan upah atas produktivitas suatu pekerjaan, tetapi semata-mata didasarkan atas kebutuhan karyawan.<sup>43</sup>

Soedarjadi mengungkapkan bahwa sistem pengupahan di Indonesia umumnya didasarkan pada tiga fungsi, yaitu:

- 1) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
- 2) Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya;
- 3) Menyediakan uang insentif untuk mendorong peningkatan produksi kerja.<sup>44</sup>

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

---

<sup>42</sup> Zainal Asikin, dkk., *Ibid.*,

<sup>43</sup> *Ibid.*, hal. 89.

<sup>44</sup> Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Pustaka Yustisia, 2015, hal. 200.

- 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.

Ketentuan Pasal 89 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota maupun upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota diarahkan pada pencapaian KHL. Secara sederhana, semua pihak dapat menganalisis besaran UMP karena didasarkan pada survei kebutuhan KHL.

Pada kenyataannya, masih terdapat perbedaan pandangan antara serikat pekerja dan pemerintah tentang komponen apa saja yang masuk KHL dan bagaimana standar penerapan tiap komponen. Rumusan lebih lanjut mengenai KHL telah diatur secara terperinci dalam Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ria Sitepu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Wawancara Dilakukan Pada Tanggal 3 April 2021, Pukul 10.10 WIB.



Di dalamnya, terdapat 60 komponen dalam sistem pengupahan. Meskipun demikian, komponen tersebut hanya berlaku untuk tenaga kerja sendiri belum termasuk keluarganya. Padahal seharusnya komponen dapat direvisi, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, khususnya terkait komponen penetapan upah. Adapun revisi yang dilakukan ditujukan untuk menjelaskan keseluruhan dari komponen upah yang ada, misalnya: tenaga kerja disebut mengonsumsi beras 10 liter per bulan, kebutuhan air bersih hanya diasumsikan menggunakan 2 m<sup>3</sup> sebulan dan uang sewa rumah hanya berdasarkan sewa kamar kost.<sup>46</sup>

Jika tidak dimungkinkan untuk menambah komponen pengupahan, pemerintah harus meningkatkan kualitas komponen pengupahan yang sudah ada, sehingga benar-benar layak dipakai untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Tetapi, sebagian pemberi kerja menilai ketentuan normatif tersebut tidak memberikan penjelasan bagaimana mengukur penentuan upah, terutama jika dinilai dari faktor produktivitas tenaga kerja.

Pada kenyataannya hanya inflasi dan kemampuan perusahaan saja yang dapat dilihat secara logis. Akhirnya penentuan pengupahan hanya bersifat negosiasi antara pemberi kerja dengan tenaga kerja, berdasarkan faktor-faktor penentuan upah yang paling mudah dihitung secara *rigid* (inflasi). Dalam cara penetapan pengupahan juga perlu dijelaskan kapan pembayaran upah dilakukan, apakah secara harian, mingguan,

---

<sup>46</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ria Sitepu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Wawancara Dilakukan Pada Tanggal 3 April 2021, Pukul 10.10 WIB.

atau bulanan, termasuk jika pembayaran upah tersebut dilakukan berdasarkan komisi/persentase.

Hal ini sangat penting, karena pembayaran upah berdasarkan persentase ini sering dilupakan oleh pengusaha, termasuk pembayarannya yang tidak boleh lebih rendah dari UMP dan harus sesuai dengan KHL (Pasal 88 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Komponen KHL yang diatur dalam Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012). Dengan demikian, penetapan upah minimum harus diarahkan kepada pencapaian KHL, walaupun dalam 5 (lima) tahun terakhir pemberi kerja belum memberlakukan penetapan Upah Minimum sesuai dengan nilai KHL secara seratus persen.<sup>47</sup>

Peninjauan upah atau penyesuaian upah secara periodik harus dilakukan karena hal tersebut berhubungan dengan harga pangan, sandang, dan kebutuhan lain, yang harus dibeli oleh pencari nafkah. Jika harga-harga naik, sedangkan upah tidak mengalami kenaikan, maka upah riil akan turun dan tenaga kerja menjadi lebih miskin, yang menyebabkan tenaga kerja tidak mampu untuk membeli barang dan jasa yang dibutuhkan untuk keperluan hidup sehari-hari.

### **C. Aturan Terkait Penyesuaian Pengupahan Terhadap Tenaga Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Di Indonesia**

Pemerintah memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah dan memberikan peluang kepada daerah agar leluasa mengatur dan

---

<sup>47</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ria Sitepu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Wawancara Dilakukan Pada Tanggal 3 April 2021, Pukul 10.10 WIB.

melaksanakan kewenangan atas prakarsa sendiri sesuai dengan kepentingan masyarakat setempat dan potensi setiap daerah. Di dalam upah minimum yang ditetapkan setiap tahun oleh Pemerintah bukanlah monopoli Indonesia saja melainkan keberadaannya sudah diakui cara internasional, tetapi di setiap Negara mempunyai cara dan pola yang berbeda dalam penerapannya sesuai dengan kondusional yang ada.

Situasi pandemi Covid-19 yang terjadi tentunya akan berdampak kepada sektor-sektor industri yang melibatkan tenaga kerja. Oleh karena itu, untuk menyelamatkan perekonomian baik dari segi pengusaha dan tenaga kerja Pemerintah mengeluarkan regulasi untuk melegalkan terjadinya penyesuaian upah akibat pandemi Covid-19 di Indonesia melalui Surat Edaran Kemenaker No. M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/buruh dan Kelangsungan usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

Butir 4 dari Surat Edaran Kemenaker No. M/3/HK.04/III/2020 membuka kemungkinan bagi perusahaan, yang harus membatasi kegiatan bisnis karena COVID-19, dan pekerja untuk berdialog dan membuat perjanjian mengenai pengurangan upah selama pandemi.

Adapun yang dimuat dalam ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perjanjian dibuat berdasarkan situasi dan kondisi aktual perusahaan dan bahwa ada transparansi penuh atas informasi keuangan dan data perusahaan;
2. Perjanjian dibuat dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab dan memperhitungkan hak, kewajiban, dan kepentingan para pihak, kelangsungan bisnis, dan kesejahteraan pekerja;

3. Semua perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan pekerja diserahkan ke kantor tenaga kerja setempat.

Hal tersebut dilakukan agar perusahaan dapat menghindari pemutusan hubungan kerja bagi pekerja tetap (PKWTT) dan pekerja tidak tetap (PKWT). Karena jikapun harus terjadi PHK secara massal, hal tersebut adalah pilihan terakhir. Selain manusia dan hilangnya penghasilan pribadi, PHK akan membahayakan pemulihan ekonomi karena perusahaan akan perlu mempekerjakan kembali pekerja nantinya sehingga menyebabkan keterlambatan lebih lanjut dalam produksi. Ini juga akan mempengaruhi konsumsi nasional sehingga perlu upaya tambahan bagi pemerintah Indonesia untuk memberikan dukungan kepada pekerja yang menganggur, yang berpotensi mengarah pada dampak ekonomi yang berkepanjangan.<sup>48</sup>

Sementara 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 dan cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ria Sitepu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Wawancara Dilakukan Pada Tanggal 3 April 2021, Pukul 10.10 WIB.

<sup>49</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ria Sitepu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Wawancara Dilakukan Pada Tanggal 3 April 2021, Pukul 10.10 WIB.

## BAB IV

### MEKANISME PENYESUAIAN UPAH TENAGA KERJA DI KABUPATEN LANGKAT DI MASA PANDEMI COVID-19

#### A. Proses Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

Secara universal atau global hak pekerja adalah bagian dari hak asasi manusia yang harus dilindungi serta dijaga keberadaannya, sebab hak asasi manusia merupakan konsep yuridis yang mengandung batasan-batasan dari hak dan kewajiban. Dikarenakan Hak berasal dari kata *right*, artinya *something (as a power or privilege) to which one has a justor lawful claim*. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya tuntutan (*Claim*).<sup>50</sup>

Namun demikian perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut masih saja banyak terjadi hingga sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, padahal upaya pencegahan dan atau penyelesaian masih banyak jalan yang dibenarkan oleh Undang-undang dapat ditempuh (non litigasi) sehingga tidak semua perselisihan pemutusan hubungan kerja bermuara dan diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Pencegahan dan atau penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat ditempuh melalui, yang pertama melalui Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit, lembaga mediasi, konsiliasi dan arbitrase. sehingga dengan demikian menurut penulis, proses penyelesaian setiap perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan cepat, tepat dan biaya murah serta tidak memerlukan waktu yang relatif lama.

---

<sup>50</sup> Philipus M, Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, Jakarta, 2008, hal. 34.

## 1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar pengadilan Melalui Bipartit

Dalam mekanisme atau aturan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam undang-undang hubungan industrial mengatakan “perselisihan hubungan industrial adalah suatu perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan atau beda paham antara pekerja dengan majikannya atau pengusaha karena adanya sebuah perselisihan”. Menurut Budiono mengatakan bahwa secara teoritis ada 3 (tiga) kemungkinan hal yang pekerja dapat lakukan untuk menyelesaikan suatu permasalahan mengenai perselisihan hubungan industrial, yaitu dengan cara melalui perundingan yaitu menyerahkan kepada juru/dewa pemisah dan menyerahkan kepada pegawai perburuhan untuk diwakilkan.<sup>51</sup>

Kemudian dalam ruang lingkup proses penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit meliputi 4 (empat) jenis perselisihan yakni sebuah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan tenaga kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh dalam satu perusahaan.<sup>52</sup>

Apabila kedua belah pihak tidak mendapatkan kesepakatan dalam hal perundingan bipartit, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi ketenagakerjaan setempat lalu kemudian pejabat dari instansi tersebut

---

<sup>51</sup> Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 161.

<sup>52</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ria Sitepu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Wawancara Dilakukan Pada Tanggal 3 April 2021, Pukul 10.10 WIB.

akan menawarkan kepada para pihak untuk memilih salah satu diantara 2 (dua) mekanisme pengadilan yaitu mekanisme melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.<sup>53</sup>

Lazimnya perundingan dibuka oleh Sekretaris LKS Bipartit, dan setelah itu ketua akan memaparkan permasalahan yang terjadi untuk dicarikan solusi pemecahan masalah dengan mengumpulkan berbagai pendapat dari anggota yang hadir. Sekalipun dalam LKS Bipartit tersebut terdiri dari unsur pengusaha dan unsur dari pekerja/serikat pekerja dan merupakan satu tim independen.<sup>54</sup> Namun dalam dinamika persidangan/perundingan masih sering terlihat ego sektoral dari masing-masing unsur, baik dari unsur pengusaha yang lebih mengedepankan diri seolah-olah sebagai pihak yang memiliki kebijaksanaan dalam membela perusahaan begitu juga dari unsur pekerja/serikat pekerja yang menganggap pihak yang lebih banyak berjasa dalam proses produksi, sehingga sering terjadi *deadlock* dalam perundingan yang tujuannya adalah:

- a. Untuk mendinginkan suasana yang tadinya tegang karena masing-masing unsur mempertahankan ego sektoralnya
- b. Memberi kesempatan untuk berpikir lebih tenang dengan kepala dingin sehingga mendapatkan solusi yang terbaik untuk semua pihak. Warna dalam hidup demokrasi, sepanjang dalam koridor yang dibenarkan oleh Undang-undang.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Tabrani Abby, *Hukum Perburuhan Industrial*, YLBHI, Jakarta, 2012, hal. 186.

<sup>54</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ria Sitepu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Wawancara Dilakukan Pada Tanggal 3 April 2021, Pukul 10.10 WIB.

<sup>55</sup> Darwis Antami, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diluar Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Vol. 10 No. 2 Juli- Desember 2015, hal. 300.

Dalam lembaga kerja sama Biparti tersebut segala hal yang menyangkut proses produksi dan perusahaan serta yang berhubungan dengan kepentingan pekerja/buruh dapat dimusyawarahkan sehingga keresahaan yang timbul dapat diselesaikan sedini mungkin sehingga terciptanya ketenangan kerja dan berusaha.<sup>56</sup>

Penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang dikalahkan dan dimenangkan, karena penyelesaian bipartit bersifat mengikat. Langkah awal adalah melalui perundingan, pada prinsipnya setiap perselisihan pasti ada jalan keluar penyelesaiannya, jalan penyelesaian yang terbaik adalah melalui perundingan, musyawarah untuk mufakat. Undang-undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini.<sup>57</sup>

## 2. Penyelesaian Melalui Mediasi/Mediator

Penyelesaian sengketa penyalahgunaan tenaga listrik melalui jalur pengadilan sering memakan waktu yang lama. Lamanya berperkara ini banyak disebabkan karena kemungkinan berperkara sekurang-kurangnya 3 (tiga) sampai 4 (empat) tahap. Pertama pada tingkat pengadilan negeri yang akan berlangsung relatif cepat sekarang ini, karena ada petunjuk Mahkamah Agung (MA) bawah

---

<sup>56</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2008, hal. 101.

<sup>57</sup> Adrian Sutendi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 118.



sedapatnya harus dibatasi berperkara sampai kurang lebih 6 (enam) bulan. Namun dalam praktek bisa berbulan-bulan, kadang-kadang setahun.

Penyelesaian melalui mediasi adalah wajib manakala para pihak sepakat untuk memilih menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase setelah instansi yang bertanggungjawab menawarkan kepada para pihak yang berselisih.<sup>58</sup> Menurut penulis jenis perselisihan yang dapat diselesaikan oleh mediator adalah semua perselisihan yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Sebaliknya apabila mediasi gagal, mediator selambat-lambatnya dalam waktu 14 hari kerja harus mengeluarkan anjuran tertulis, yang dimana anjuran tertulis itu berisi antara lain mengakomodir keinginan kedua belah pihak menyimpulkan serta memberikan beberapa alternatif penyelesaian yang dianggap oleh mediator ajuran tersebut sudah cukup proposional dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>59</sup> Jika anjuran ditolak, maka mediator membuat resume dan atau risalah hasil mediasi sebagai salah satu syarat untuk selanjutnya penyelesaian diteruskan ke pengadilan hubungan industrial. Waktu yang diberikan oleh Undang-undang kepada mediator untuk

---

<sup>58</sup> Darwis Antami, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diluar Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Vol. 10 No. 2 Juli- Desember 2015, hal 302.

<sup>59</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ria Sitepu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Wawancara Dilakukan Pada Tanggal 3 April 2021, Pukul 10.10 WIB.

menyelesaikan perselisihan hubungan industrial paling lama adalah 30 hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian dari salah satu atau para pihak.<sup>60</sup>

Selain melalui jalur tersebut di atas, terdapat cara lain di luar pengadilan yaitu melalui cara non litigasi. Proses penyelesaian sengketa penyalahgunaan tenaga listrik di luar pengadilan adalah melalui Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) atau dalam bahasa Inggris disebut *Alternative Disputes Resolution* (ADR). Ada juga yang menyebutkan sebagai mekanisme Penyelesaian Sengketa Secara Kooperatif (MPSSK).<sup>61</sup> Proses penyelesaian sengketa penyalahgunaan tenaga listrik di luar pengadilan pada umumnya dapat dilakukan melalui berbagai cara berikut:

#### 1) Negosiasi

Merupakan salah satu pola atau langkah utama dalam *Alternative Disputes Resolution* (ADR). Negosiasi melibatkan dua atau lebih pihak yang berkepentingan. Tujuannya agar tercapai suatu kesepakatan. Dengan begitu mereka dapat bekerja sama lagi. Negosiasi sering terjadi di dunia usaha sebab esensinya adalah komunikasi dan tawar-menawar.

#### 2) Proses Mediasi (*Mediation*)

Mediasi atau dalam bahasa Inggris disebut *mediation* adalah penyelesaian sengketa dengan menengahi. Mediator adalah orang yang menjadi penengah.

---

<sup>60</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ria Sitepu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Wawancara Dilakukan Pada Tanggal 3 April 2021, Pukul 10.10 WIB.

<sup>61</sup> Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Fikahati Aneska, Jakarta, 2012, hal. 11.

Tujuannya mencari alternatif dan mencapai penyelesaian yang dapat mengakomodasi kebutuhan mereka. Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa di mana para pihak yang berselisih memanfaatkan bantuan pihak ketiga yang independen sebagai mediator (penengah), namun penengah tidak diberi wewenang untuk mengambil keputusan yang mengikat. Dengan menggunakan berbagai prosedur, teknik, dan keterampilan perundingan, negosiator membantu para pihak menyelesaikan perselisihan mereka.<sup>62</sup>

Mediator juga merupakan seorang fasilitator yang jika diperlukan dalam beberapa bentuk mediasi memberikan evaluasi yang tidak mengikat mengenai nilai perselisihan. Tetapi dia tidak diberi wewenang membuat keputusan yang mengikat. Keberhasilan proses mediasi sangat tergantung pada keinginan para pihak untuk berbicara satu sama lain dan menetapkan sasaran pembahasan untuk menemukan solusi yang dapat diterima masing-masing pihak. Peran mediator sendiri dalam membantu para pihak adalah secara sistematis berusaha mengisolasi isu-isu konflik agar tidak melukai para pihak.

### 3) Melalui Konsiliasi atau Konsiliator

Konsiliasi (*conciliation*) dapat diartikan sebagai usaha mempertemukan keinginan pihak yang berselisih agar mereka sepakat menyelesaikan masalah. Konsiliasi merupakan proses penyelesaian sengketa dengan menyerahkannya ke suatu komisi orang-orang yang bertugas untuk menguraikan atau menjelaskan fakta-

---

<sup>62</sup> Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2010, hal. 68.

fakta dan biasanya setelah mendengar para pihak dan mengupayakan agar mereka mencapai suatu kesepakatan, membuat usulan-usulan guna penyelesaian persoalan. Namun keputusan tersebut tidak mengikat.<sup>63</sup>

Penyelesaian perselisihan mengenai hubungan industrial melalui konsiliator merupakan penyelesaian secara musyawara yang akan di tengah oleh seseorang atau lebih konsiliator yang netral. Dalam hal prosedur yang akan digunakan tidaklah berbeda jauh dengan sistem mediasi, yaitu dengan keinginan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan agar tercapainya suatu kesepakatan diantara kedua belah pihak yang berselisih mengenai hubungan ketenagakerjaan.

Menurut penulis, Konsiliator adalah merupakan seseorang yang diberikan kewenangan oleh undang-undang untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dimana selain tugas yang diberikan oleh undang-undang terhadap konsliator adalah menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan kerja, konsiliator juga wajib memberikan anjuran baik tertulis maupun tidak kepada para pihak yang berselisih atau bersengketa. Sedangkan untuk statusnya, konsliator bukanlah seorang pegawai negeri sipil (PNS), beliau mendapatkan honorium atau upah/gaji setelah konsliator mendapatkan panggilan untuk menyelesaikan permasalahan mengenai hubungan industrial.

---

<sup>63</sup> Abd. Aziz Tambunan, *Strategi Penanganan Sengketa dan Konflik Pertahanan*, Jurnal Notarius, Vol. 3 No 2, 2017, hal. 10.

Menurut penulis penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh konsiliator hanya dapat dilaksanakan setelah para pihak yang bersengketa mengajukan permintaan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan telah disepakati oleh kedua belah pihak yang bersengketa. Yang kemudian selambat-lambatnya dalam kurun waktu hari kerja yaitu tujuh hari kerja konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkaranya dan pada hari kedelapan konsilator harus sudah melakukan sidang konsiliasi yang pertama.

Selanjutnya untuk hal anjuran yang tertulis atau ditolak oleh salah satu pihak yang berselisih, maka selanjutnya proses penyelesaian akan dilakukan melalui jalur litigasi dengan cara yaitu melalui pengadilan hubungan industrial yang berada pada pengadilan negeri setempat dengan cara mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial oleh salah satu pihak yang berselisih atau bersengketa.

Kemudian untuk menyelesaikan perselisihan tersebut konsiliator diberikan waktu oleh undang-undang maksimal 30 hari kerja sejak menerima permintaan proses penyelesaian hubungan industrial. Kemudian konsiliator juga harus yang terpercaya atau yang sudah terbukti dan meemnuhi standart di dinas ketenagakerjaan dengan syarat harus mendapatkan legitimasi oleh menteri atau pejabat yang berwenang dalam bidang ketenagakerjaan dan juga dalam

menjalankan tugasnya konsiliator juga berhak mendapatkan imbalan atau gaji disetiap pekerjaannya dan gajinya tersebut dibebankan kepada negara.<sup>64</sup>

#### 4) Proses Arbitrase

Arbitrase berasal dari kata *arbitrare* (bahasa latin) yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan suatu perkara menurut kebijaksanaan. Arbitrase merupakan proses mudah yang dipilih para pihak secara sukarela karena ingin perkaranya diputus oleh juru pisah yang netral keputusan juru pisah ini bersifat final dan mengikat. Pengertian arbitrase menurut Pasal 1 Ayat (1) UU No. 30 Tahun 1999 adalah cara penyelesaian satu perkara perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.<sup>65</sup>

Arbitrase sebagai suatu penyelesaian perkara oleh seorang atau beberapa arbiter (hakim) yang diangkat berdasarkan persetujuan para pihak dan disepakati bahwa putusan yang diambil nanti bersifat mengikat dan final. Tahapan-tahapan penyelesaian alternatif sengketa sebagai berikut: Awalnya para pihak yang bersengketa bertemu secara langsung, melakukan konsultasi atau negosiasi dengan itikad baik berdasarkan musyawarah dan mufakat.

Penyelesaian sengketa sepenuhnya di tangan mereka. Menentukan sendiri penyelesaian yang mereka inginkan berdasarkan kompromi. Dalam waktu 14 hari telah ada suatu kesepakatan tertulis dari mereka. Apabila usaha musyawarah tidak

---

<sup>64</sup> Darwis Antami, *Op.Cit.*, hal. 302.

<sup>65</sup> *Ibid.*

berhasil mereka dapat meminta bantuan pihak ketiga (perseorangan) yang bertindak sebagai mediator.

Dalam 14 hari telah tercapai suatu kesepakatan tertulis mereka. Apabila usaha mediasi ini tidak berhasil, maka mereka dapat menghubungi Lembaga Arbitrase atau Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa untuk meminta seorang mediator. Hal ini bertujuan untuk mencari jalan keluar. Mediator memegang teguh kerahasiaan. Paling lama dalam 30 hari harus tercapai kesepakatan tertulis yang ditandatangani oleh semua pihak yang terkait.<sup>66</sup>

#### **B. Tahapan Pelaksanaan Penyesuaian Upah Tenaga Kerja di Kabupaten Langkat**

Dalam pembahasan masalah upah biasanya terdapat perbedaan pandangan dan kepentingan antara pengusaha dan pekerja. bagi pekerja, kenaikan upah minimum akan memperbaiki daya beli pekerja yang akhirnya akan mendorong kegairahan bekerja dan peningkatan produktivitas kerja. bagi pengusaha, upah merupakan salah satu biaya faktor produksi yang dipandang dapat mengurangi tingkat keuntungan yang dihasilkan bagi perusahaan. Ada suatu pendapat umum bahwa kenaikan upah baru dapat dilakukan apabila sektor riil telah tumbuh secara nyata melalui peningkatan produktivitas pekerja.

Adanya perbedaan kepentingan tersebut mendorong pemerintah mengeluarkan kebijakan tentang penetapan upah minimum. Penetapan upah minimum merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja, diarahkan agar

---

<sup>66</sup> Abd. Aziz Tambunan, *Op.Cit.*, hal. 13.

penentuan besarnya mengacu kepada terpenuhinya KHM. Hal ini sesuai dengan standar internasional bahwa upah minimum yang ditetapkan harus mampu memenuhi sekurang-kurangnya KHM.

Dalam situasi perburuhan yang sifat dan dinamikanya semakin kompleks, upah masih tetap menjadi persoalan utama di negara berkembang seperti Indonesia. Keadaan pasar kerja yang dualistic dengan kelebihan penawaran tenaga kerja dan mutu angkatan kerja yang rendah di satu sisi menyebabkan upah menjadi isu central dalam bidang ketenagakerjaan. Kebijakan pengupahan yang ada masih bertumpu pada upah minimum yang berlandaskan pada kebutuhan hidup layak buruh/pekerja lajang dengan masa kerja di bawah satu tahun. Belum mencangkup mereka yang sudah bekerja di atas 1 (satu) tahun dan berkeluarga.

Pada masa pandemi Covid-19, penyesuaian upah terhadap tenaga kerja pada industri yang terkena dampak Covid-19 dilakukan secara bertahap (dicihil) sesuai kemampuan pengusaha, kemudian dimuat di dalam kesepakatan tertulis. Kesepakatan tertulis yang dimaksud merupakan hasil perundingan antara seorang pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja dengan pengusaha terkait syarat dan kondisi kerja termasuk di dalamnya besarnya upah. Bentuk kesepakatan tertulis antara seorang buruh/pekerja dengan pengusaha tertuang dalam perjanjian kerja.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ria Sitepu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Wawancara Dilakukan Pada Tanggal 3 April 2021, Pukul 10.10 WIB.



Setelah tercapainya mekanisme tersebut diatas, maka dibutuhkan pengawasan dan pengawalan terhadap upah tenaga kerja pada sektor yang terdampak Covid-19 di Kabupaten Langkat. Walaupun terdampak pandemi, namun upaya yang diharapkan yaitu terciptanya sistem pengupahan dengan konsep hidup layak. Untuk mencapai hidup layak bagi tenaga kerja, diperlukan metode-metode penetapan upah buruh yang layak. Begitu pula bila terjadi perselisihan perburuhan yang timbul antara kaum buruh dengan pengusaha, maka wadah penyelesaian satu-satunya adalah arbitrase perburuhan. Hal itu sangat diperlukan untuk tidak terjadi dualisme menyelesaikan perselisihan perburuhan yang bersifat cepat dan tidak berbelit-belit, sehingga dapat memberikan kepastian hukum pada sistem perburuhan di Indonesia.

### **C. Penerapan Perlindungan Terhadap Penyesuaian Pengupahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Langkat**

Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan dengan pengupahan bagi pekerja. Perwujudan penghasilan yang layak dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimum atas dasar kebutuhan yang layak. Pengaturan pengupahan ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Sepatutnya setiap pekerja/buruh baik yang bekerja di perusahaan maupun di luar perusahaan dapat memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan pengertian bahwa jumlah upah yang diterima pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup

pekerja/buruh beserta keluarganya secara layak antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, bahkan jaminan hari tua.

Dalam rangka mewujudkan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, melalui peraturan perundang-undangan pemerintah menempuh suatu sistem kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Akan tetapi ketentuan tersebut masih akan diatur dalam peraturan lebih lanjut dalam bentuk peraturan pemerintah tentang perlindungan pengupahan. Ketentuan-ketentuan yang mengatur secara umum soal upah yang berpangkal tolak pada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya, sehingga dapat memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Pengaturan perlindungan diarahkan kepada sistem pembayaran upah secara keseluruhan berdasarkan prestasi kerja, dan pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.<sup>68</sup>

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk pengawasan dan pemantauan terhadap para pelaku usaha yang memiliki tenaga kerja di masa pandemi Covid-19, dengan melakukan pengawasan terhadap kesejahteraan bagi tenaga kerja. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat melakukan pemetaan bagi

---

<sup>68</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ria Sitepu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Wawancara Dilakukan Pada Tanggal 3 April 2021, Pukul 10.10 WIB.

sektor-sektor yang terdampak pandemi Covid-19 dan melakukan survey terkait dengan pengupahannya.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ria Sitepu, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat, Wawancara Dilakukan Pada Tanggal 3 April 2021, Pukul 10.10 WIB.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Pada penelitian ini kesimpulan yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Ketentuan terkait dengan pengupahan menentukan bahwa penerima upah adalah buruh, sedangkan pemberi upah adalah pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum pembayaran upah adalah peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja atau kesepakatan termasuk di dalamnya peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah upah di dalam peraturan perundang-undangan.
2. Tolak Ukur dalam menetapkan upah seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian diri mereka. Upah ditetapkan dengan cara paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak pada tekanan tidak pantas

terhadap pihak manapun. Masing-masing pihak memperoleh upah yang sesuai dengan kinerjanya tanpa bersikap zalim terhadap yang lainnya.

3. Mekanisme penyesuaian upah pada saat pandemi Covid-19 yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk pengawasan dan pemantauan terhadap para pelaku usaha yang memiliki tenaga kerja di masa pandemi Covid-19, dengan melakukan pengawasan terhadap kesejahteraan bagi tenaga kerja. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat melakukan pemetaan bagi sektor-sektor yang terdampak pandemi Covid-19 dan melakukan survey terkait dengan pengupahannya.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang hendak disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan adanya peraturan perundang-undangan setingkat undang-undang yang khusus membahas tentang kebijakan terkait pengupahan.
2. Kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi agar lebih sering melakukan evaluasi terhadap upah, mengingat kebutuhan dasar manusia saat ini berkembang sangat cepat.
3. Diharapkan agar Perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Langkat lebih ditingkatkan lagi agar kesejahteraan tenaga kerja tetap terjaga.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abby, Tabrani, 2012, *Hukum Perburuhan Industrial*, YLBHI, Jakarta.
- Abdurrasyid, Priyatna, 2012, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Fikahati Aneska, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2009, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asikin, Zainal, 2011, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2013, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Budiono, 2008, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Budiono, Abdul R, 2011, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta.
- Emirzon, Joni, 2010, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hadjon, Philipus M., 2008, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hakim, Abdul, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- HR, Ridwan, 2014, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* Bumi Aksara, Jakarta.

- Kusumaatmadja, Mochtar, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung.
- Maimun, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Midah, Agus, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- \_\_\_\_\_, 2010, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan.
- Rahayu, Devi, 2019, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya.
- Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- S, Mulyadi, 2014, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Pembangunan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Soedarjadi, 2015, *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri, 2013, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Soemitra, Andri, 2009, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Kencana, Jakarta.
- Soepomo, 2008, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Sumarni, Murti dan Suprihanto, John, 2014, *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta.
- Suratman dan Dillah, Philips, 2015, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung.
- Sutendi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Telaumbauna, Dalimana, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Sleman.
- Uwiyono, Aloysius, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

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

## C. Jurnal Ilmiah dan Buletin

Agnes, M., Medaline, O., & Zarzani, T. R. (2020). Pelaksanaan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes)" Bersama Sei Rampah" Di Desa Firdaus Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2), 10-18.

Aspan, H. (2021). Legal Basis for the Implementation of *Work from Home Amid The COVID-19 Pandemic in Indonesia*. *Saudi J. Humanities Soc Sci*, 6(4), 116-121.

Antami, Darwis, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diluar Pengadilan Hubungan Industrial*, *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol. 10 No. 2 Juli- Desember 2015.

Badan Pusat Statistik, *Kabupaten Langkat Dalam Angka 2020*, Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat, Kabupaten Langkat, 2020.

Ekarahendy, Ellena, dkk, *Mengubur Pundi di Tengah Pandemi: Kerentanan Pekerja Lepas di Tengah Krisis COVID-19*, Kertas Posisi Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI), Sindikasi, Jakarta, 2020.

Hasrul, Muh., *Aspek Hukum Pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*, *Jurnal Legislatif Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin*, Volume 3 Nomor 2, Juni 2020.



LBH Jakarta, *Penanganan Wabah Pandemi Covid-19 dan Penerapan PSBB di Jabodetabek Harus Memperhatikan Hak Asasi Manusia dan Pemenuhan Hak Warga*, Kertas Posisi LBH Jakarta, LBH Jakarta, Jakarta, 2020.

Pesulima, Louize Theresia dan Hetharie, Yosia, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Akibat Pandemi Covid-19*, Jurnal SASI, Vol. 26, No. 2, April 2020.

Saragih, Y. M., Sabri, A. Z. S. B. A., & Abu, R. (2021, January). *Covid-19's Impact On Migrant Workers In Malaysia: A Case Study*. In The 2nd International Conference And Call Paper (Vol. 1, No. 1).

Sunarjo, W. A., Nurhayati, S., & Muhardono, A. (2021). *Consumer behavior toward adoption of mobile payment: A case study in Indonesia during the COVID-19 pandemic*. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(4), 581-590.

Susilo, Adityo, dkk, *Corona Virus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini*, Jurnal Penyakit Dalam Indonesia, Vol. 7, No. 1 Maret 2020.

Tambunan, Abd. Aziz, *Strategi Penanganan Sengketa dan Konflik Pertahanan*, Jurnal Notarius, Vol. 3 No 2, 2017.

#### **D. Internet**

Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, *Upah Minimum Provinsi & Kabupaten Kota*, <https://disnaker.sumutprov.go.id/data-upah-minimum-provinsi-dan-kab-kota>, diakses pada tanggal 26 Mei 2021, Pukul 16.25 WIB.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dalam KBBI Daring, *Tenaga Kerja*, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/tenaga%20kerja>, diakses pada tanggal 10 September 2020 Pukul 11.00 WIB.