

**LAPORAN AKHIR
PENGABDIAN MASYARAKAT
(DANA MANDIRI)**



**SEPUTAR HUBUNGAN KERJA MASA PANDEMI COVID-19
Disosialisasikan Dalam Kegiatan Penyuluhan Kepada Pelaku Hubungan Kerja
Di Kabupaten Jember
(Bidang Hukum Ketenagakerjaan)**

TIM PENGUSUL

Ketua	:	Sulistio Adiwinarto, S.H.,M.H	NIDN.	0014126702
Anggota	:	Dr. Aries Harianto, S.H.,M.H	NIDN.	0030126903
		Miftahul Farhan Arif	NIM.	1910111081
		Gita Permata Sari	NIM.	1910111079

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
FAKULTAS HUKUM
MEI 2021**

LEMBAR PENGESAHAN
PROGRAM PENGABDIAN MASYARAKAT DANA MANDIRI

Judul Pengabdian Masyarakat : **Seputar Hubungan Kerja Dalam Masa Pandemi Covid-19**

Bidang : **Hukum Perburuhan**

Ketua Pelaksana

a. **Nama** : Sulistio Adiwinto, S.H., M.H
b. **NIDN** : 0014126702
c. **Jabatan Fungsional** : Lektor
d. **Program Studi** : Ilmu Hukum
e. **No.HP** : 08123485742
f. **Alamat Surat** : Jl. Karimata Gang Pajak No.10 Jember
g. **Email** : s_adiwinto@unmuhjember.ac.id

Anggota

a. **Nama** : Dr. Aries Harianto, S.H., M.H
b. **NIDN** : 0030126903
c. **Jabatan Fungsional** : Lektor Kepala
d. **Program Studi** : Ilmu Hukum
e. **No.HP** : 081336373899
f. **Alamat Surat** : Perumahan Griya Mangli Indah Blok BI-14 Jember
g. **Email** : dr.aries99@gmail.com

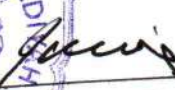
Anggota Mahasiswa

a. **Nama** : Miftaful Farhan Arif
b. **NIM** : 191011108
d. **Program Studi** : Ilmu Hukum
e. **No.HP** : 082124876197

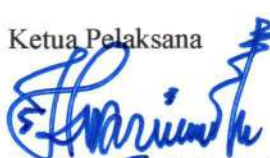
Anggota Mahasiswa

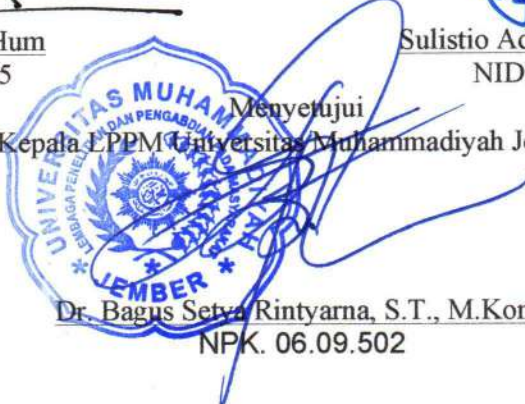
a. **Nama** : Gita Permata Sari
b. **NIM** : 1910111079
d. **Program Studi** : Ilmu Hukum
e. **No.HP** : 089610510351

Jember, 17 Mei 2021

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum

Suratria, S.H., M.Hum
NPK : 88 09 225

Ketua Pelaksana


Sulistio Adiwinto, S.H., M.H
NIDN. 0014126702

Menyetujui
Kepala LPPM Universitas Muhammadiyah Jember

Dr. Bagus Setya Rintyarna, S.T., M.Kom
NPK. 06.09.502

DAFTAR ISI

Halaman Sampul		i
Halaman Pengesahan		ii
Daftar Isi		iii
Daftar Lampiran		iv
BAB I PENDAHULUAN		1
A. Analisis Situasi.....		1
B. Perumusan Masalah.....		2
BAB II TUJUAN DAN MANFAAT		3
A. Tujuan.....		3
B. Manfaat.....		3
BAB III KERANGKA PENYELESAIAN MASALAH		4
A. Permasalahan Hukum Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19.....		4
B. Metode Penyelesaian Masalah.....		5
C. Rencana Kegiatan dan Prosedur Kerja.....		5
D. Jenis Luaran.....		5
BAB IV PEMBAHASAN		6
A. Memahami Regulasi Hukum Ketenagakerjaan Pada Masa Pandemi Covid-19		6
B. Status Surat Edaran (SE) Sebagai Landasan Pengaturan Hubungan Kerja		11
Daftar Pustaka		
Lampiran Surat Tugas Pengabdian Kepada Masyarakat		
Lampiran Surat Keterangan dari K - Radio		
Lampiran Surat Telah Melaksanakan Pengabdian Kepada Masyarakat		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Situasi

Sejak mulai masuknya pandemi Covid-19 awal Maret 2020 di Indonesia, termasuk di Kabupaten Jember, selain sektor kesehatan, pandemi Covid-19 juga berdampak terhadap sektor ekonomi khususnya keberlangsungan pekerjaan dan pendapatan. Terjadinya pekerja/buruh yang dirumahkan, diliburkan, bahkan dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan sebagai akibat sejumlah perusahaan mengalami penurunan produksi bahkan berhenti produksi. Dari sisi pekerja, terjadi gelombang PHK dan penurunan pendapatan sebagai akibat terganggunya kegiatan usaha pada sebagian sektor sementara dari sisi pengusaha, pandemi Covid-19 menyebabkan menurunnya kegiatan usaha dan rendahnya kemampuan bertahan pengusaha dalam masa pandemi.

Pemerintah Kabupaten Jember dalam menghadapi tantangan pandemi ini telah berupaya dalam penanganan dan pencegahan penularan (bidang Kesehatan) serta berupaya juga melakukan pemulihan atau menjaga iklim ekonomi agar tetap berjalan dengan baik. Mengacu kepada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid 19, pemerintah Kabupaten Jember melalui Disnaker Kabupaten Jember menghimbau agar perusahaan menerapkan mekanisme penyesuaian upah pekerja berdasarkan kemampuan, jumlah produksi dan mengatur skema libur atau dirumahkan. Pekerjaan dengan sistem kerja bergiliran, serta jam kerja yang disesuaikan mengikuti pemberlakuan PSBB. Dalam meredam terjadinya gelombang PHK, Pemerintah Daerah senantiasa menghimbau melaksanakan mekanisme perundingan dengan pekerja terkait Upah, jam kerja, libur/dirumahkan yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Dalam tataran praktis implementasi, beragam regulasi di atas tidak serta merta dapat dipahami baik oleh pekerja maupun pengusaha. Indikator akan hal tersebut di kabupaten Jember pada masa pandemi ini gejala pekerja masih potensial terjadi. Bahkan secara statistik, jumlah perusahaan yang konsisten membayar upah pekerja sesuai UMK tidak lebih dari 40% (empat puluh) persen. Berdasarkan kenyataan demikian dapat dipahami bahwa pemahaman akan regulasi di bidang hukum ketenagakerjaan merupakan kebutuhan penting dan mendasar, terutama menyangkut hak-hak pekerja pada masa pandemi covid-19.

Ebagaimana diketahui bahwa efektifitas penegakan hukum, termasuk hukum ketenagakerjaan ditentukan oleh beberapa faktor, yakni : *Pertama*, aspek substansi hukum atau regulasi. Dalam arti sejauhmana substansi dari regulasi pada masa covid-19 ini, aturan yang telah diterbitkan pemerintah benar-benar mengakomodasikan kebutuhan pekerja. *Kedua*, aspek aparaturnya penegak hukum. Substansi hukum atau regulasi yang pro pekerja, tidak serta merta memberikan jaminan terhadap kebutuhan pekerja tanpa diimbangi dengan komitmen dan konsistensi menegakkannya. *Ketiga*, adalah sarana dan prasarana. Jika aturan dibuat adil ditopang dengan kesungguhan aparaturnya penegak hukum, namun tidak cukup sarana pendukung tentu saja keberadaan regulasi itu tidak cukup menjawab persoalan pekerja dalam hubungan kerja pada masa pandemi covid-19 ini. *Keempat*, budaya hukum. Budaya hukum dalam hal ini tidak ada lain adalah kesadaran hukum dari para pihak sebagai pelaku dalam hubungan kerja. Pelaku dalam hubungan kerja adalah pekerja dan pengusaha untuk mengintegrasikan diri taat pada aturan.

Berdasarkan kerangka berpikir dalam konsep efektifitas penegakan hukum inilah, maka menjadi penting dan mendasar bagi pekerja dan pengusaha untuk memahami dan beritikad baik untuk melaksanakan aturan berupa regulasi di bidang hukum ketenagakerjaan pada masa pandemi covid-19. Untuk mencapai tujuan itulah maka kegiatan penyuluhan guna menanamkan pengertian dan pemahaman terhadap peraturan hukum ketenagakerjaan berikut regulasi pada masa pandemi covid-19 ini dilakukan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dengan harapan dapat ditanamkan pemahaman terhadap regulasi hukum ketenagakerjaan pada masa pandemi-covid-19, dapat dirumuskan persoalan sebagai representasi hubungan kerja antara pekerja dengan buruh, antara lain sebagai berikut :

1. Apa saja ragam persoalan hukum dalam hubungan kerja pada masa pandemi covid-19 serta bagaimana regulasi mengaturnya ?
2. Apa yang dapat dilakukan oleh pengusaha jika perusahaan tidak mampu membayar hak-hak pekerja sesuai dengan aturan di bidang hukum ketenagakerjaan ?
3. Apakah SE masuk kategori perundang-undangan sebagaimana dimaksud UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sehingga dapat dijadikan landasan pengaturan dalam hubungan kerja ?

BAB II

TUJUAN DAN MANFAAT

A. Tujuan

Kegiatan penyuluhan hukum dalam rangka pengabdian masyarakat ini memiliki berbagai tujuan untuk disampaikan para pelaku hubungan kerja dalam hal ini pekerja dan pengusaha , antara lain :

1. Memberikan pemahaman tentang potensi persoalan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19
2. Memberikan pemahaman tentang hukum ketenagakerjaan khususnya regulasi baru pada masa pandemi covid-19.
3. Memberikan pemahaman tentang upaya menyelesaikan persoalan hubungan berdasarkan regulasi baru pada masa pandemi covid-19.

B. Manfaat

Berdasarkan tujuan di atas diharapkan dari kegiatan ini dapat diperoleh manfaat bagi pekerja dan pengusaha antara lain :

1. Adanya pemahaman konkrit tentang potensi persoalan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19.
2. Adanya pengetahuan tentang beragam regulasi hubungan kerja yang secara fungsional dapat digunakan sebagai landasan menjalankan perusahaan dan memenuhi hak-hak pekerja.
3. Adanya kesadaran hukum dalam menjalankan hubungan kerja sehingga dapat dicegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.

BAB III

KERANGKA PENYELESAIAN MASALAH

A. Permasalahan Hukum Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Jember

Bedasarkan pengamatan, studi database dan diskusi dengan Disnaker Kabupaten Jember termasuk Dewan Pengupahan Kabupaten, diperoleh data dan fakta hukum sebagai isu strategis hubungan kerja pada masa pandemi covid-19, antara lain sebagai berikut :

1. Pada masa normal sekitar 40 % perusahaan yang ada di kabupaten Jember tidak mampu membayar pekerja sesuai standart UMK. Apalagi pada masa pandemi, tentu saja kenyataan demikian merupakan situasi yang tidak bisa dibiarkan sedemikian rupa tanpa solusi. Sementara regulasi terkait pembayaran upah pekerja pada masa pandemi covid-19 ini justru melahirkan persoalan baru. Hingga saat ini para pelaku hubungan kerja, terutama pengusaha masih menggali solusi atas keterbatasan untuk memberikan upah kepada pekerja dengan harapan solusi tersebut tidak melanggar aturan.
2. Regulasi hubungan kerja pada masa pandemi tidak banyak dipahami baik oleh pekerja maupun pengusaha. Terutama regulasi menyangkut pemberian Tunjangan Hari Besar Kegamaan yang dituangkan dalam Surat Edaran yang nota bene tidak termasuk dalam kategori peraturan perundang-undangan menurut UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Dengan demikian pengaturan apapun dalam SE mengandung cacat yuridis yang melahirkan ketidakpastian hukum.
3. Akibat dari ketidakpastian berikut adanya ketidakpahaman di kalangan pelaku hubungan kerja, dalam hal ini pekerja dan pengusaha maka keadaan demikian potensial menciptakan terjadinya perselisihan hubungan industrial.
4. Pada masa pandemi covid-19 PHK tidak bisa dihindari meskipun SE No.907 Tahun 2004 tentang Pencegahan PHK Masal merupakan wahana untuk mencegah terjadinya PHK. Pekerja terutama, belum memahami peristilahan 'dirumahkan' dengan PHK. 'Dirumahkan' bagi pekerja dipahami sebagai PHK.
5. Istilah WFH (Work From Home) sebagai kebijakan untuk bekerja pada masa pandemi covid-19 dianggap sebagai dalih pemotongan upah. Kalaupun terjadi pemotongan jam kerja pada status WFH, baik pekerja maupun pengusaha tidak bisa menghitung berapa upah yang harus ada dengan tetap mengacu pada basis rasio penghitungan UMK.

B. Metode Penyelesaian Masalah

Metode penyelesaian masalah atas berbagai isu strategis di atas dilakukan dengan metode penyuluhan. Penyuluhan dimaksud dilakukan dengan menyampaikan materi yang telah disiapkan dalam bentuk PPT melalui media pembelajaran berupa LCD. Dari penyampaian yang telah dilakukan, peserta atau para pihak yang diundang diberikan kesempatan untuk memberikan pertanyaan untuk dijawab dalam forum penyuluhan itu pula.

C. Rencana Kegiatan dan Prosedur Kerja

Rencana kegiatan penyuluhan dan prosedur kerja dalam rangka pengabdian masyarakat ini dibuat dalam bentuk tabulasi sebagai berikut :

No	Rencana Kegiatan	Aktifitas Pengabdian	Partisipasi Mitra	Bulan
1.	Observasi Statistika Data dan wawancara Disnaker Jember	Klasifikasi data	Memberikan data dan informasi	1
2.	Wawancara dengan Dewan Pengupahan Jember	Inventarisasi isu strategis atau masalah	Memberikan informasi	1
3.	Analisis Sumber Masalah	Inventarisasi Masalah	Memberikan Diskripsi sumber masalah dan kendala	1
4.	Diskusi internal Tim Pengabdian Masyarakat	Menyusun proposal	Pengkondisian sebagai peserta	1-2
5.	Finishing legalitas lembaga Universitas Muhammadiyah	Komunikasi dengan mitra kerja	Pengkondisian sebagai peserta	1-2
6.	Penyuluhan kepada pekerja dan pengusaha	Ceramah dan diskusi	Menghadiri pertemuan dan aktif berdiskusi	2
7.	Pendampingan dan konsultasi kepada pekerja dan pengusaha	Diskusi	Pertemuan dan aktif berdiskusi dan membuat produk legal opini	2
8.	Laporan Hasil Pengabdian Masyarakat	Laporan Hasil Pengabdian Masyarakat	Kebijakan baru sesuai regulasi dan penyelesaian masalah perselisihan hubungan kerja	2

D. Jenis Luaran

Penyuluhan hukum dan pendampingan sebagai mitra konsultasi tentang pemahaman hukum ketenagakerjaan berikut regulasi hubungan kerja pada masa pandemi covid-19 termasuk pemahaman tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAB IV
PEMBAHASAN
SEPUTAR HUBUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19

A. Dr. ARIES HARIANTO, S.H.,M.H

Memahami Regulasi Hukum Ketenagakerjaan Pada Masa Pandemi Covid-19

1. Urgensi

Memahami aspek hukum hubungan kerja pada masa pandemi covid-19 merupakan kebutuhan penting dan mendasar. Surat Edaran (SE) Menaker RI No. M/7/AS.02.02/V/2020 Tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 dan Protokol Pencegahan Penularan Covid-19 di Perusahaan merupakan regulasi yang diterbitkan untuk mengatur hubungan kerja pada masa pandemi covid-19. Regulasi berupa SE ini penting dipahami bagi para pihak dalam hubungan kerja. Para pihak dimaksud adalah pekerja dan pengusaha sebagai upaya untuk tetap membina dan menjaga keharmonisan hubungan kerja mengingat situasi pandemi covid-19 ini pada dasarnya merupakan penyebab perubahan situasional di luar jangkauan pemikiran dan perencanaan manusia termasuk instansional perusahaan. Atas dasar perubahan dimaksud pada gilirannya menciptakan ketidakpastian keberlangsungan perusahaan termasuk penghasilan pekerja dan perusahaan. Di sinilah urgensi sebagai letak pentingnya pemahaman para pihak dalam hubungan kerja terhadap regulasi berupa SE tersebut di atas dengan harapan tidak saja pemahaman, lebih dari itu secara fungsional dapat digunakan sebagai landasan bagi pengusaha untuk mengambil langkah kebijakan dalam hubungan kerja.

2. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- c. SE No.907 Tahun 2004 tentang Pencegahan PHK Massal.
- d. Surat Edaran (SE) Menaker RI No. M/7/AS.02.02/V/2020 Tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 dan Protokol Pencegahan Penularan Covid-19 di Perusahaan.

3. **Perlindungan Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19**

Disebutkan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) huruf (a) :

‘Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja’

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut dapat dipahami bahwa dalam situasi dan kondisi negara dalam keadaan apapun, termasuk dalam situasi masa pandemi covid-19 perlindungan terhadap pekerja merupakan hak bagi di satu sisi, dan merupakan kewajiban negara di sisi lain. Konsep demikian merupakan konsekuensi dari komitmen Hubungan Industrial Pancasila yang berorientasi membangun harmoni dalam hubungan kerja dengan mengedepankan hak-hak pekerja guna mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan ketentuan dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) huruf (a) itulah diterbitkan Surat Edaran (SE) Menaker RI No. M/7/AS.02.02/V/2020 Tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 dan Protokol Pencegahan Penularan Covid-19 di Perusahaan. Salah satu kebijakan yang diatur dalam SE tersebut adalah diterapkannya Work From Home (WFH) yakni Bekerja Dari Rumah. Bekerja tanpa datang di tempat kerja. Secara normatif kebijakan tersebut diatur pada Point 8 :

- a. Mengelompokkan karyawan menjadi:
 - Pekerja/buruh inti yang harus hadir di perusahaan untuk operasional produksi;
 - Pekerja/buruh administrasi yang dapat bekerja dari rumah;
 - Pekerja/buruh kelompok rentan yaitu pekerja/buruh yang memiliki penyakit dasar dan yang datang dari dan pulang ke daerah transmisi lokal dengan kendaraan umum
- b. Mengatur sebagian pekerja/buruh agar bekerja dari rumah (working from home) dan dapat libur secara bergantian untuk meminimalisasi kerumunan di area kerja.
- c. Bekerja dari rumah secara total sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan

4. **Merumahkan Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19**

Sementara orang, termasuk pekerja memahami istilah ‘merumahkan’ dengan arti Pemutusan Hubungan Kerja. Secara normatif, ‘dirumahkan’ adalah kebijakan pengusaha terhadap pekerja untuk tinggal di rumah dan tidak bekerja sebagai langkah efisiensi guna mencegah terjadinya PHK sebagaimana ketentuan dalam SE No.907 Tahun 2004 tentang

Pencegahan PHK Masal. Jadi ‘dirumahkan’, bukan berarti PHK. Dirumahkan dalam hal ini juga sebagai proses menunggu giliran untuk bekerja. Pada masa pandemi covid-19, pemutusan hubungan kerja merupakan realitas yang tidak bisa dihindari. Baik pada situasi normal maupun pandemi PHK selalu saja terjadi. Aturan tidak melarang terjadinya PHK namun politik hukum ketenagakerjaan menyerukan agar PHK dihindari. Karena itulah SE No.907 Tahun memberikan rambu-rambu bagi pengusaha guna mencegah PHK, yakni :

- a. mengurangi upah dan fasilitas pekerja level pimpinan,
- b. mengurangi shift,
- c. membatasi / menghapus lembur,
- d. mengurangi jam kerja,
- e. mengurangi hari kerja,
- f. meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir untuk sementara waktu,
- g. tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya,
- h. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

5. Pemotongan Upah Pekerja selama WFH

WFH adalah kebijakan karena situasional untuk tetap bekerja di rumah. Pekerjaan tersebut dilakukan sebagai bentuk produktifitas sekaligus wujud menjalankan kewajiban terhadap perusahaan. Dalam hukum ketenagakerjaan dikenal adanya asas : No Pay, No Work. Asas ini tercermin pada UU No.13 Tahun 2003 Pasal 93 (1) : Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Artinya Tidak ada upah jika tanpa adanya pekerjaan. Bekerja di rumah merupakan upaya menjalankan pekerjaan. Ini berarti produktifitas tetap tercipta, kewajiban pekerja tetap dijalankan. Dengan demikian maka dapat dipahami bahwa secara normatif pemotongan upah pekerja pada masa pandemi covid-19 dalam status pekerja WFH tentu tidak dibenarkan untuk melakukan pemotongan upah terhadap pekerja. Kecuali jika dalam WFH tersebut terjadi pengurangan jam kerja atau tidak masuk kerja.

6. Rasio Pemotongan Upah Pekerja selama WFH

Untuk menjawab rasio pemotongan upah itu jika di masapandemi covid-19 pekerja di rumahkan atau terjadi pengurangan jam kerja adalah sebagai berikut.

Contoh :

Kabupaten Jember. UMK 2020, sebesar Rp.2.355.662. Perusahaan X menerapkan 6 hari kerja /setiap minggu. 1 bulan berarti 25 hari kerja. Untuk menentukan upah perharinya adalah :

Upah perhari = UMK Kab Jember : 25

Upah perhari = $2.355.662 : 25 = 97.797.8352$ (Rp.97.797,-)

Untuk mengetahui perjamnya, maka rumus hitungannya $Rp.97.797 : 7 = Rp. 13.871,-$

Penjelasan atas rumus di atas adalah Rasio Perhitungan berbasis UMK harus menjadi landasan untuk menghitung. Dengan mengacu pada standart penghitungan tersebut maka pengurangan jam kerja atau pekerja dalam situasi di rumahkan sekalipun bisa dihitung nominal hak sebagai penghasilan yang harus diterima atau hilang.

7. Status Surat Edaran (SE) sebagai Regulasi Dalam Hukum Ketenagakerjaan

SE tidak termasuk kategori peraturan perundang-undangan. UU No.12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan tidak menyebut perihal Surat Edaran termasuk kategori peraturan perundang-undangan. Dalam kaidah keberlakuan peraturan perundang-undangan, SE bersifat menjelaskan atau membuat prosedur untuk mempermudah, atau memperjelas peraturan yang mesti dilaksanakan. SE tidak boleh menabrak apalagi menegasikan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa jika SE mengatur hubungan kerja yang substansi pengaturannya bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan maka yang berlaku adalah pengaturan dalam UU itu, bukan pengaturan pada SE. Beberapa hal sebagai fakta pengaturan SE yang bertentangan dengan UU di bidang ketenagakerjaan adalah :

SE Menaker No.M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Masa Pandemi Covid-19. Dalam SE tersebut diatur dan ditentukan bahwa THR diberikan dengan kesepakatan. Secara hukum, SE tersebut menabrak UU No.13 Tahun 2003, karena menentukan pembayaran THR melalui kesepakatan. Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003, THR diberikan utuh satu bulan upah atau dibayar proporsional. Bukan kesepakatan. Jika THR dibayar atas dasar kesepakatan, maka nominal hasil kesepakatan bertentangan dengan UUK, PP No.78 Tahun 2015 serta Permenaker No.6 Tahun 2016. Kesepakatan itu menjadi batal demi hukum karena bertentangan dengan Peraturan Per-Undangan .

8. Ketidakmampuan Perusahaan Membayar Upah Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19

Jika pada masa pandemi covid-19 karena status perusahaan sebagai terdampak pandemi, maka secara hukum perusahaan tidak boleh serta-merta melakukan pemotongan. Alasan pemotongan upah pekerja akibat perusahaan merugi sebagai dampak wabah virus corona adalah tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak. Atas dasar konsep demikian, cukup banyak pengusaha

melakukan ‘kreasi hukum’ dengan harapan lepas dari pelanggaran hukum melalui upaya membuat kesepakatan tertulis. Isi kesepakatan, pekerja menyetujui untuk diupah dengan nominal di bawah standart besaran UMK. Status kesepakatan demikian merupakan fakta hukum pelanggaran terhadap UU Ketenagakerjaan karena meskipun dalam perjanjian dikenal adanya asas kebebasan berkontrak namun jika perjanjian itu dibuat dengan melanggar UU Ketenagakerjaan karena upah harus dibayar tanpa melalui kesepakatan, tentu saja perjanjian tersebut batal demi hukum.

B. SULISTIO ADI WINARNO, S.H.,M.H

Status Surat Edaran (SE) Sebagai Landasan Pengaturan Hubungan Kerja

1. Peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Urutannya UUD 1945, TAP MPR, UU/Perppu, PP, Perpres, Perda Provinsi, dan Perda kabupaten/kota. Tidak ada penyebutan SE secara eksplisit. SE memang bukan peraturan perundang-undangan (*regeling*), bukan pula keputusan tata usaha negara (*beschikking*), melainkan sebuah peraturan kebijakan. Surat-surat edaran dalam kaidah normatif dimasukkan sebagai contoh peraturan kebijakan atau *Beleidsregel* dan *pseudo wetgeving*, yakni produk hukum yang isinya secara materil mengikat umum namun bukanlah peraturan perundang-undangan karena ketiadaan wewenang pembentuknya untuk membentuknya sebagai peraturan perundang-undangan.
2. SE bukan produk perundang-undangan, melainkan sebagai instrumen administratif yang bersifat internal. Surat Edaran ditujukan untuk memberikan petunjuk lebih lanjut mengenai suatu norma peraturan perundang-undangan yang bersifat umum. Jika SE bukan peraturan perundang-undangan, berarti SE tak bisa digugat ke Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN). Praktek selama ini, SE yang tak sesuai dicabut sendiri oleh instansi yang mengeluarkan. Pasal 24A UUD Negara RI Tahun 1945 menegaskan bahwa MA berwenang menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang. Dengan rumusan itu berarti MA berwenang menguji semua jenis peraturan perundang-undangan yang tingkatannya di bawah Undang-Undang, misalnya Peraturan Presiden, Peraturan Menteri, dan Peraturan Daerah.
3. Jika SE tidak termasuk kategori peraturan perundang-undangan maka MA tak bisa mengujinya terhadap Undang-Undang. Sebaliknya, jika SE termasuk kategori peraturan perundang-undangan, maka MA berwenang melakukan pengujian. Mengingat ketidakjelasan dimaksud maka dapat dipahami bahwa setiap *beleidsregel* tetap harus tunduk pada asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik. Ia harus menaati asas pembentukan peraturan kebijakan yang baik (*beginselen van behoorlijke regelgeving*). Peraturan kebijakan yang secara secara tidak langsung mengikat publik akan menimbulkan masalah jika pembentukannya tidak memenuhi asas pembentukan peraturan perundang-undangan, baik formil maupun materil. Surat Edaran berpotensi menjadi persoalan dalam sistem peraturan perundang-undangan.

4. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa regulasi dalam bentuk SE yang dikeluarkan pada masa pandemik covid-19 yang substansinya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka secara normatif tidak bisa menjadi aturan baru dalam hal pokok yang diaturnya telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Sebagai fakta hukum adalah SE Menaker No.M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Masa Pandemi Covid-19. Dalam SE tersebut diatur dan ditentukan bahwa THR diberikan dengan kesepakatan. Secara hukum, SE tersebut menabrak UU No.13 Tahun 2003, karena menentukan pembayaran THR melalui kesepakatan. Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003, THR diberikan utuh satu bulan upah atau dibayar proporsional. Bukan kesepakatan. Jika THR dibayar atas dasar kesepakatan, maka nominal hasil kesepakatan bertentangan dengan UUK, PP No.78 Tahun 2015 serta Permenaker No.6 Tahun 2016. Kesepakatan itu menjadi batal demi hukum karena bertentangan dengan Peraturan Per-UU-ngan .

Referensi :

Aries Harianto, (2016), *Hukum Ketenagakerjaan – Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta : Laksbank

A. Rachmad Budiono, (2009), *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Permata Puri Media

DHM Meuwissen, *Pengembangan Hukum, Pro Justitia*, Universitas Parahiyangan, Th.XII, No.1, Januari 1994

Herowati Poesoko, (2007), *Parate Executie – Obyek Hak Tanggungan*, Yogyakarta : Laksbank Presindo

Peter Mahmud Marzuki, (2005), *Penelitian Hukum*, Jakarta : Prenada Media

Philipus M.Hadjon, Tatik Sri Djatmiati, (2005). *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press

Oxford Advanced Learner's Dictionary - Oxford University Press, 1995

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja / Buruh di Perusahaan

Surat Edaran Menaker No.M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian THR Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Masa Pandemi Covid-19



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Karimata 49, Telp. (0331) 336728, Fax. 337957 Kotak Pos 104

JEMBER 68121



SURAT TUGAS PENGABDIAN

Nomor : 101/IL.3.AU/LPPM/PPM/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Bagus Setya R., M.Kom.
NPK. : 06 09 502
Jabatan : Kepala LPPM Universitas Muhammadiyah Jember

Berkaitan dengan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Internal Dosen di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa :

Ketua Pelaksana : Sulistio Adiwianto, S.H., M.H
NIDN : 0014126702

Anggota : Dr. Aries Harianto, S.H., M.H (Fakultas Hukum UNEJ)
NIDN : 0030126903

Mahasiswa 1 : Miftahul Farhan Arif
NIM : 1910111081

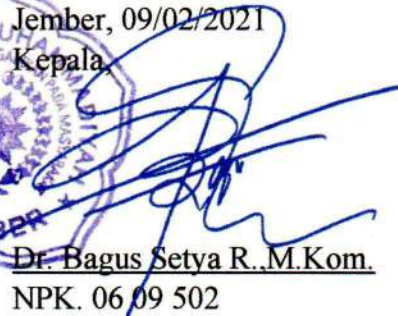
Mahasiswa 2 : Gita Permata Sari
NIM : 1910111079

Untuk melaksanakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Tahun 2020 - 2021

Judul : Seputar Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19

Waktu Pelaksanaan : 1 Maret 2021 s/d 5 Mei 2021

Demikian surat tugas ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 09/02/2021
Kepala

Dr. Bagus Setya R., M.Kom.
NPK. 06 09 502



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Karimata 49, Telp. (0331) 336728, Fax. 337957 Kotak Pos 104
JEMBER 68121



SURAT TELAH MELAKSANAKAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Nomor 371/IL.3.AU/LPPM/PPM/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Bagus Setya R., M.Kom.
NPK. 06 09 502
Jabatan : Kepala LPPM Universitas Muhammadiyah Jember

Berkaitan dengan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Internal Dosen di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa :

Ketua Pelaksana : Sulistio Adiwinto, S.H., M.H
NIDN 0014126702
Anggota : Dr. Aris Harianto, S.H., M.H
NIDN 0030126903

telah melaksanakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Tahun 2021

Judul : Seputar Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19
Waktu Pelaksanaan : 5 Mei 2021

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 10/05/2021
Kepala,



Dr. Bagus Setya R., M.Kom.
NPK. 06 09 502