

TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI KABUPATEN JEMBER

Izzat Ryamizard Garibaldi Taufiqi, H. Sulistio Adiwianto, S.H., M.H.

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata 49, Jember 6812

E-mail : izzatryamizard@gmail.com

Abstrak

Merebaknya pandemi Covid-19 di Indonesia termasuk di Kabupaten Jember berdampak tidak hanya pada masalah kesehatan, tetapi juga banyak aspek kehidupan lainnya. Salah satunya dalam hal ini berdampak pada aktivitas ekonomi penduduk yang meliputi aktivitas dan dinamika lapangan kerja. Pandemi Covid-19 tidak hanya berdampak pada peningkatan jumlah penduduk yang menganggur, tetapi juga pada dinamika kegiatan ketenagakerjaan penduduk usia kerja pada umumnya di Jember. masih belum jelas kapan status mereka akan kembali bekerja. Bahkan para pekerja masih bertanya-tanya apakah dia diberhentikan oleh perusahaan atau tidak. Sementara banyak pekerja masih membutuhkan pekerjaan untuk melanjutkan hidup mereka. Banyak juga pekerja yang di PHK secara sepihak akibat pandemi Covid-19. Isu pemutusan hubungan kerja sepihak ini membuat banyak pekerja/buruh resah. Penyelenggaraan Hubungan Industrial pada masa Pandemi COVID-19 di Kabupaten Jember belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Surat Edaran Menteri Nomor 907 Tahun 2004 dan Surat Edaran Menteri Nomor M/3/HK.04/III/2020 pada dasarnya bukan merupakan norma hukum sehingga tidak dapat dijadikan acuan. Selain itu, ketentuan yang terdapat dalam angka romawi II angka 4 Surat Edaran Menteri Nomor M/3/HK.04/III/2020 bertentangan dengan Pasal 91 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga batal demi hukum. Penyelenggaraan Hubungan Industrial pada masa Pandemi COVID-19 di Kabupaten Jember belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Covid-19, Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, Upah

Abstract

The outbreak of the Covid-19 pandemic in Indonesia, including in Jember Regency, has an impact not only on health problems, but also on many other aspects of life. One of them in this case has an impact on the economic activity of the population which includes activities and employment dynamics. The Covid-19 pandemic not only has an impact on the increase in the unemployed population, but also on the dynamics of employment activities of the working age population in general in Jember..During this Pandemic, many workers are under contract by the company, it is still unclear when their status will return to work. Even the workers are still wondering whether he was terminated by the company or not While many workers still need the job to continue their life. Many workers have also been terminated unilaterally due to the Covid-19 pandemic. This issue of unilateral termination of employment has made many workers/workers upset. The implementation of Industrial Relations during the COVID-19 Pandemic in Jember Regency did not fully run in accordance with the applicable laws and regulations in the field of manpower. Ministerial Circular No. 907/2004 and Ministerial Circular No. M/3/HK.04/III/2020 basically are not legal norms so they cannot be used as references. In addition, the provisions contained in Roman numerals II point 4 of the Ministerial Circular Number M/3/HK.04/III/2020 contradict Article 91 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, so it is null and void by law.The implementation of Industrial Relations during the COVID-19 Pandemic in Jember Regency did not fully run in accordance with the applicable laws and regulations in the field of manpower.

Keyword : Covid-19, Industrial Relations, Termination of Employment, Wag

TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI KABUPATEN JEMBER

Keuangan¹

I. PENDAHULUAN

Awal tahun 2020 banyak negara di dunia yang mengalami satu problematika yang sama yakni wabah Covid-19 yang menyebar di hampir seluruh belahan dunia termasuk Indonesia. Negara harus mengambil tindakan yang tepat guna melindungi masyarakat dari virus mengerikan ini. Beberapa kebijakan diambil oleh pemerintah guna menekan angkapenyebaran Covid-19 ditengah masyarakat, salah satunya adalah dengan adanya pembatasan sosial berskala besar. Pada 31 Maret 2020, Presiden RI menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No 1 Tahun 2020 (PERPPU 01/2020) tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dan/atau dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem

Merebaknya pandemi Covid-19 Di Indonesia termasuk di Kabupaten Jember, berdampak bukan hanya pada masalah kesehatan, melainkan banyak aspek kehidupan lainnya. Salah satunya dalam hal ini berdampak pada aktivitas perekonomian penduduk yang di dalamnya meliputi aktivitas dan dinamika ketenagakerjaan. Pandemi Covid-19 tidak hanya berdampak pada penambahan penduduk penganggur, melainkan juga pada dinamika aktivitas ketenagakerjaan penduduk usia kerja secara umum di Jember.

Pada masa Pandemi ini banyak pekerja yang terikat kontrak oleh perusahaan, masih belum jelas statusnya kapan ia kembali bekerja. Bahkan para pekerja masih bertanya-tanya apakah dia diputus hubungan industrialnya oleh perusahaan atau tidak? Sedangkan banyak pekerja yang masih membutuhkan pekerjaan itu untuk

¹ AJUDIKASI : Jurnal Ilmu Hukum, Volume 5 Nomor 1, Juni 2021. Hlm 99-108 P-ISSN 2613-9995 & E-ISSN 2614-0179

melanjutkan keberlangsungan hidupnya. banyak juga para buruh mendapatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dikarenakan adanya pandemi Covid-19. Persoalan pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini yang membuat banyak buruh/pekerja kesal.

Permasalahan pemutusan hubungan kerja secara massal bukanlah sebuah cerita yang asing lagi. Hal ini diakibatkan lemahnya perekonomian makro di Indonesia. Indonesia sendiri masih mengandalkan investasi asing untuk menghidupi perekonomian dalam negeri, sehingga apabila terjadi gejolak ekonomi global maka ekonomi dalam negeri dapat mengalami pelemahan secara signifikan. Alasan pemutusan hubungan kerja secara massal yang terjadi menurut Asosiasi Serikat Pekerja (ASPEK) adalah banyaknya kasus upah murah yang terjadi diperusahaan, terjadinya kasus union busting (praktik penghentian serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan)

Permasalahan ini bukan hanya

sampai disitu saja, bahkan masalah upah pekerja yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten UMK yang berlaku. Banyak perusahaan di Kabupaten Jember belum mampu membayar pekerjanya karena beberapa alasan dan beberapa kendala yang ada di perusahaan tersebut.

Hal ini yang membuat beberapa buruh di Kabupaten Jember mengalami Pemutusan Hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan. Juga didukung oleh Surat Edaran Menteti Ketenagakerjaan no 907 tahun 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Masal dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis sosiologis (penelitian sosiologis) berdasarkan mazhab sociological jurisprudence. Penelitian ini berbasis pada penelitian hukum normatif (peraturan perundang-undangan). Tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam peraturan perundang-undangan, namun

mengamati reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat. Penelitian ini juga sering disebut sebagai penelitian bekerjanya hukum (law in action) yang mendasarkan pada doktrin para realis Amerika seperti Holmes, yaitu bahwa “law is not just been logic but experience” atau dari Roscou Pound tentang “law as a tool of sosial engineering”²

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pelaksanaan Hubungan Industrial di masa pandemi COVID-19 di Kabupaten Jember

Menurut hasil data yang telah Peneliti lakukan pada tanggal 13 mei 2022 yang bertempat di Disnaker Kabupaten Jember dan Dewan Pengupahan Kabupaten Jember Peneliti menemukan data mengenai detail seluruh perusahaan di Kabupaten Jember. Di Jember pelaksanaan UMK dari tahun 2020-2022 hanya sekitar 60% yang bisa melakukan/melaksanakan/membayar UMK sesuai SK. Gubernur Jawa Timur. Walaupun direntan tahun itu tidak terjadi kenaikan upah.

pekerja sesuai UMK yang berlaku dan pada kurun waktu itu tidak terjadi kenaikan upah, hal itu disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

1 Banyak perusahaan yang padat karya terutama perusahaan perkebunan yang menerapkan struktur upah sebagaimana diatur pasal 94 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yaitu pembayaran upah pekekrja diberikan upah pokok dan tunjangan tetap dimana upah pokok tidak boleh lebih kecil dari 75% dari total upah dan tunjangan tetap tidak boleh lebih besar dari 25 % dari total upah. Untuk sector perkebunan/perusahaan perkebunan di jember sejak pandemi sampai sekarang menerapkan pembayaran upah kepada pekerjanya dengan menganut pasal tersebut yaitu 80% dari upah diberikan berupa uang tunai dan 20 % dibayar dalam bentuk NATURA (Perumahan, bantuan air dan listrik dan transportasi)

2 Adanya pengurangan jam kerja sehingga upah diberikan berkurang dari yang sebelumnya.

3 Adanya surat edaran menteri no 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang pencegahan pemutusan hubungan kerja dan

² Dr.Muhaimin S.H.,M.Hum, Metode Penelitian Hukum, NTB : Mataram University Press, tahun 2020

Surat Edaran No M/3/HK..04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan covid-19 sehingga upah yang diterima pekerja dibawah UMK

4 Secara global perekonomian Indonesia itu masih stagnan bahkan mengalami penurunan.

Langkah-langkah yang diambil oleh Serikat pekerja Seluruh Indonesia

Dalam menyikapi kondisi ini SPSI mengambil beberapa langkah, yaitu:

1. Melakukan pembinaan ke perusahaan-perusahaan agar menghindari terjadinya PHK. Langkah ini dilakukan dengan cara kunjungan kerja ke perusahaan-perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan dan pimpinan perusahaan agar sebisa mungkin hubungan kerja tetap harmonis dengan jalan dikembangkan komunikasi yang efektif dan dengan penuh keterbukaan, kejujuran sehingga tidak ada lagi saling curiga antara para pelaku proses produksi di perusahaan tersebut.

2. Bagi perusahaan yang didalamnya terjadi perselisihan hubungan industrial, SPSI

senantiasa mengembangkan sistem musyawarah untuk mencari win-win solution sehingga tidak mengganggu hubungan yang harmonis di perusahaan tersebut.

3. Bagi perusahaan melakukan langkah-langkah merumahkan karyawannya maka SPSI menghimbau agar mereka tetap harus dibayar sebagaimana yang diatur di undang-undang yang berlaku, minimal mereka diberikan kompensasi selama karyawan tersebut dirumahkan. Serta harus ditentukan waktu masa kerjanya.

b. Akibat Hukum pemberlakuan SE MENAKER No 907 Tahun 2004 dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020

Dalam konteks peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, Surat Edaran menteri itu tidak memiliki kedudukan, dalam arti lain Surat edaran menteri dalam system hukum di Indonesia bukan termasuk kategori peraturan perundang-undangan.karena surat edaran menteri tidak memenuhi unsur-unsur sebagai norma hukum. Norma hukum memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Norma hukum berisi tentang penangguhan.
aturan/panduan/kaidah bagi masyarakat (3) Tata cara penangguhan sebagaimana saat menjalankan aktivitas kehidupannya dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.
2. Norma hukum tidak dibuat semena-mena oleh masyarakat, namun norma hukum harus disahkan oleh pemerintah atau otoritas hukum resmi sehingga memiliki kekuatan hukum (1) Pengaturan pengupahan yang 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.
3. Aturan dalam norma hukum bersifat harus dipatuhi, yakni mengikat kepada setiap warga negara yang berada dalam wilayah negara tertentu, karena norma ini juga memiliki kekuatan. (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Bagi warga negara yang melanggar norma hukum akan mendapatkan hukuman/sanksi karena norma ini dapat menjadi acuan sanksi, baik hukuman penjara ataupun pengenaan denda.

Berdasarkan pada pasal 90 dan pasal 91 Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: Pada pasal tersebut sudah jelas Surat edaran ini pada angka Romawi II point ke 4 bertentangan dengan undang undang 13 tahun 2003.

Pasal 90 Akibatnya surat edaran tersebut batal demi hukum dan tidak boleh diterapkan di setiap perusahaan. Jika terdapat suatu perusahaan yang mengalami adanya penutupan perusahaan, maka perusahaan itu dapat mengambil langkah berikut :

1. Mengajukan penangguhan kepada gubernur

melalui dewan pengupahan provinsi

2. Pekerja dan/atau serikat pekerja yang terdapat pada perusahaan tersebut membuat surat pernyataan pelepasan sebagian hak atas upah yang diterimanya

Pendapat SPSI mengenai beredarnya Surat Edaran Menaker No. 907 Tahun 2004 dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tahun 2020

1. Pada prinsipnya SPSI Kabupaten tidak mempermasalahkan pelaksanaan Surat Edaran tersebut selama tidak melanggar peraturan di atasnya. Karena pada dasarnya Surat Edaran ini hanya merupakan himbauan dan tidak memiliki kekuatan hukum.

2. DPC SPSI Kabupaten Jember tidak mempermasalahkan pemotongan gaji karyawan/pekerja selama masa pandemi, selama ada surat pernyataan dan yang bersangkutan diatas pelepasan sebagian hak-hak atas upah mereka dan dilakukan dengan sadar tanpa tekanan dari pihak manapun.

SPSI juga berhati-hati selaki dan mengadakan monitoring secara serius terhadap pelaksanaan Surat Edaran

tersebut di Kabupaten Jember agar jangan sampai ke pihak-pihak tertentu yang menjadikan Surat Edaran ini menjadi senjata untuk digunakan untuk menekan terhadap pekerja di Kabupaten Jember secara umum yang nantinya menimbulkan keresahan para pekerja dan menjadikan hubungan industrial di Kabupaten Jember tidak kondusif

M. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pelaksanaan Hubungan Industrial selama Pandemi COVID-19 di Kabupaten Jember tidak sepenuhnya berjalan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan.

2. Surat Edaran Menteri No 907 Tahun 2004 dan Surat Edaran Menteri Nomor M/3/HK.04/III/2020 pada dasarnya adalah bukan norma hukum sehingga³ tidak dapat dijadikan acuan. Selain itu ketentuan yang tertuang dalam angka Romawi II point 4 Surat Edaran Menteri Nomor M/3/HK.04/III/2020 bertentangan dengan Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003 tentang

³ <https://www.harianhaluan.com/pendidikan/pr-101517442/tujuan-ciri-dan-jenis-norma-hukum> diakses pada tanggal 19 mei 2022 jam 22.55

Ketenagakerjaan, sehingga batal demi hukum.

Saran

1. Diharapkan semua para pelaku proses produksi di Kabupaten Jember baik pemerintah, pengusaha, Serikat buruh dan pekerja yang ada di Kabupaten Jember untuk selalu mengembangkan komunikasi yang efektif dalam menjaga keharmonisan dan kekondusifan Hubungan industrial di Kabupaten Jember.
2. Pemerintah (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember) dan pengawas ketenagakerjaan selalu mengadakan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan norma-norma dan syarat kerja sehingga hak-hak pekerja dan keluarganya bisa terpenuhi sesuai perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Perundang-Undangan

UUD NRI 1945

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020

Tentang Cipta Kerja

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Pemerintah Pengganti UU No 1

Tahun 2020 (PERPPU 01/2020) tentang

Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas

Sistem Keuangan Untuk Penanganan

Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19)

Internet dan lain-lain

[https://www.harianhaluan.com/pendidikan/pr-101517442/tujuan-ciri-dan-](https://www.harianhaluan.com/pendidikan/pr-101517442/tujuan-ciri-dan-jenis-norma-hukum)

[jenis-norma-hukum](https://www.harianhaluan.com/pendidikan/pr-101517442/tujuan-ciri-dan-jenis-norma-hukum) diakses pada

tanggal 19 mei 2022 jam 22.55

Dr.Muhaimin S.H.,M.Hum, Metode

Penelitian Hukum, NTB : Mataram

University Press, tahun 2020

AJUDIKASI : Jurnal Ilmu Hukum,

Volume 5 Nomor 1, Juni 2021. Hlm 99-

108 P-ISSN 2613-9995 & E-ISSN

2614-0179

