PERSPEKTIF YURIDIS STANDAR PENGUPAHAN TENAGA KERJA ERA PANDEMI COVID-19

Gatot Satrio Utomo

Program Studi Sistem Informasi, Institut Manajemen Wiyata Indonesia
gatot.utomo@imwi.ac.id

Galih Raspati

Program Studi Manajemen, STIE Pasim Sukabumi
galih_raspati@yahoo.com

Abstract

This study is intended to determine the existence of legal protection and certainty for workers or employees related to the issue of wage standards for workers or employees during the Covid-19 pandemic. The Normative Method as a literature review used in this research outlines the contents of Article 88 paragraph (1) of Law no. 11 of 2020 concerning Work Copyright which states: explaining the right to employee benefits that arise automatically if there is a work correlation between workers and employers and at the time of termination of employment. The results of the study argue that insofar as there is security and guarantee of standard work wages for workers or employees in their work environment, employers or companies can delay payment of wages if the employer or company cannot pay compensation indicated by the lowest wage standards permitted by law, with the regulation. minimum wage standards to workers or trade unions identified by suspension. The postponement of the smallest wage installments by the company owner to workers or employees who can automatically decide the commitment or work contract from the entrepreneur/organization to pay the smallest difference in wages during the suspension period. With the Covid-19, the government issued Circular No. M/3/HK.04/III/2020 concerning Manpower Protection and Business Development in the context of preventing Covid-19. With the aim that the issuance of this regulation is necessary to legally protect and guarantee minimum wage standards and create work harmony between workers and employers.

Keywords: *juridical perfection; and labor wage system*

Pendahuluan

Sebelum pandemi COVID-19, pemerintah RRC mulai menerapkan peraturna standar upah minimum secara nasional pada tahun 1978. Pemerintah China percaya ini adalah solusi, dan masyarakat menyambutnya. Tidak hanya menggunakan upah minimum untuk melindungi pekerja, tetapi juga meningkatkan pendapatan masyarakat miskin dan mengurangi ketimpangan (Li & Lin, 2020). Peraturan satandar upah minimum telah terbukti secara empiriikal di RRC dapat meningkatkan

pendapatan per kapita. Kemiskinan dan mengurangi ketimpangan. Pada saat yang sama, di lain sisi peraturan standar upah minimum diberlakukan secara nasional oleh Pemerintah Indonesia bertujuan untuk memenuhi amanat UUD pasal 27, Ayat 1 dan 2 UUD 1945. Dimana Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dapat dijadikan sumber hukum tertinggi untuk menentukan besaran upah yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya atas jasa, mereka patuh pada pembatasan tertentu, dan hubungan kerja mengacu pada isi kontrak kerja. Penetapan

besaran upah disesuaikan dengan aturan UMR yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Sifat hubungan kerja yang bersangkutan, meskipun hubungan antara angkatan kerja dan majikan telah diformalkan dalam undang-undang (Rissy, 2020).

Meskipun hubungan antara angkatan kerja dan majikan telah diformalkan dalam undang-undang (Trimaya, 2014). Dengan merebaknya virus Covid-19 dan saat ini telah Corona Diseases menyebar secara global. Virus ini pertama kali ditemukan pada tanggal 31 Desember 2019 (Trimaya, 2014) di Wuhan, Provinsi Hubei, China. Virus corona sangat berbahaya karena dapat menyerang organ pernapasan manusia secara akut dan mulai menyebar secara global pada bulan maret 2020 termasuk mulai masuk negara kita Indonesia (Albar, 2019), Dengan meningkatnya secara cepat jumlah pasien yang Covid-19, maka pemerintah Indonesia berupaya mengembangkan langkah-langkah untuk mengurangi dan menghilangkan kasus Covid-19, seperti pembatasan sosial massal (PSBB), pembatasan sosial dan bekerja dari rumah (Rissy, 2020). Ketika pemerintah menerapkan kebijakan penanganan Covid-19 melalui PSBB, social distancing, dan Work of Home, area yang paling terdampak adalah lapangan pekerjaan, karena tidak semua company dapat mengikuti kebijakan pemerintah, seperti kebijakan WFH. Dalam komoditas produksi, pabrik membutuhkan pekerja yang terlibat langsung dalam proses produksi. Dengan kebijakan Work Of Home tersebut akan menyebabkan jutaan pekerja dengan amudah akan kehilangan pekerjaan (Rissy, 2020). Akibat penyebaran virus orona new varian yang semakin meluas, perusahaan harus dapat mencapai kesepakatan dengan karyawannya selama pandemi Covid-19. Bahkan

pengusaha/perusahaan telah mengambil keputusan berat, seperti seperti penghentian rekrutmen, PHK, shift, dan memutuskan untuk menurunkan standar pengupahan, yang berdampak pada penurunan tingkat kesejahteraan pekerja atau karyawan (Frivanty & Ramadhani, 2020). Secara langsung akan dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan pekerja dikarenakan terjadinya penghilangan sumber penghasilan tetap akibat ppekerja atau pegawai yang diberhentikan (Purnomo, 2019)

Pasal 88 (1) Penetapan undang-undang Keputusan Nomor 11 Tahun 2020 tentang pemberian kesempatan kerja serta mengatur tentang hak untuk membayar upah apabila anantara pekerja dan pengusaha/perusahaan memiliki kontrak kerja secara legalistic serta apabila terjadi pemutusan hubungan kerja maka sesuai peraturan ketenagakerjaan tersebut maka perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan standar upah kerja minimal yang secara otomatis dianggap sebagai produk hukum oleh pemerintah.

Pemerintah fokus pada peningkatan kualitas produksi dan pertumbuhan ekonomi, serta penetapan upah minimum. berdasarkan kebutuhan dan keinginan untuk hidup layak (Purnomo, 2019). Tujuan memperoleh standar upah minimum adalah untuk mendapatkan kehidupan yang layak bagi pekerja sesuai dengan jaminan hukum yang diberikan dalam pasal 27 ayat 1 dan 2 UU 1945 (Trimaya, 2014). Upah yang diberikan oleh pelaku usaha/pengusaha tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Peraturan tentang pemberian upah tetap menunjukkan adanya kerjasama dan kesepakatan antara perusahaan/majikan dengan pekerja atau serikat pekerja. Tingkat pengupahan yang dipersyaratkan oleh serikat pekerja harus memenuhi standar upah minimum yang

ditetapkan oleh pemerintah dan menjadi undang-undang yang berlaku. Undang-Undang Pengupahan No. 78 Tahun 2015 (PP No. 78)-2015 bertujuan untuk mencapai tingkat pendapatan yang dapat memenuhi standar hidup layak karyawannya.

Tingkat pendapatan yang layak berbanding lurus dengan pendapatan yang diterima pekerja dari bekerja, karena dapat menuntut hak dan kewajiban semua pihak. Pandemi Covid-19 menyebabkan banyak perusahaan di Indonesia membeikan standar gaji untuk pegawainya di bawah standar minimal yang ditetapkan pemerintah, sehingga mengurangi pendapatan pekerjanya. Menandatangani perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan yang tidak dapat memenuhi upah minimum persyaratan perusahaan (Palupi & Irawan, 2020). Penandatanganan perjanjian kerja antara pekerja yang tidak dapat memenuhi standar pengupahan dengan perusahaan/majikan akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif antara pekerja dengan perusahaan. Pemberi kerja/manajemen mendorong munculnya konflik normatif antara aturan dan implementasi yang salah. Untuk itu, melalui Surat Edaran Nomor 1 Kementerian Tenaga Kerja.M/3/HK.04/III/2020 bertujuan untuk melindungi kelangsungan tenaga kerja dan pengusaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19, termasuk upaya penanggulangan Wabah Covid-19, Upah dan Kelangsungan Usaha, serta menyasar pelaku usaha Langkah-langkah yang diberlakukan untuk membatasi kegiatan usaha sebagai akibat terbitnya peraturan pemerintah di berbagai daerah. pertimbangan harus mengubah besaran pembayaran dan cara pembayaran pegawai/pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku perusahaan/majikan dan karyawan. (Pradima, 2013).

Sistem standar pengupahan tentunya sangat penting dan memiliki jangkauan pengaruh yang luas. Jika pekerja tidak mendapatkan upah yang adil maka tidak hanya akan mempengaruhi daya beli mereka, tetapi pada akhirnya mempengaruhi taraf hidup pekerja dan keluarganya. Tetapi di sisi lain, dengan merebaknya Covid-19, meski pemerintah telah mengeluarkan peraturan pemerintah kepada Kementerian Tenaga Kerja (PP) dan SE, pengusaha sendiri merasa kebijakan yang diumumkan belum bisa memuaskan semua kepentingan mereka karena selama wabah ini sepanjang waktu. Pelarangan kegiatan produksi juga mengurangi pendapatan perusahaan dan pada akhirnya berujung pada perselisihan perburuhan. Untuk menengahi perselisihan antara pekerja dan manajemen, mereka dapat menggunakan mediasi di luar pengadilan oleh satu atau beberapa mediator untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi pekerja dan manajemen, yang yaitu, upah yang dinaikkan oleh pemberi kerja/perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Pertanyaan kebutuhan sehari-hari.. Tenaga kerja dibutuhkan (Frivanty & Ramadhani, 2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alasan pemutusan hubungan kerja adalah sah dan sesuai. Jika suatu perusahaan pailit, tutup secara permanen tetapi untuk sementara tidak beroperasi/beroperasi, maka dilakukan oleh perusahaan yang terkena dampak pandemi Corona, menutup perusahaan merupakan bentuk efisiensi. Di sisi lain, perusahaan terlebih dahulu harus melakukan beberapa upaya menurut SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 (Randi, 2020). Temuan Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, "Pengawasan Pekerjaan Bergaji dari Perspektif Legal dan Produktif" melindungi kondisi kerja dan upah pekerja selama pandemi COVID-19.

Mirip dengan penelitian ini. Perbedaannya terletak pada perlindungan hukum: perbedaannya terletak pada kajian upah dari perspektif hukum dan produktivitas. (Rissy, 2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alasan pemutusan hubungan kerja adalah sah dan layak. Jika suatu perusahaan pailit, tutup atau tutup secara permanen tetapi tidak buka/beroperasi sementara, maka dilakukan oleh perusahaan yang terkena dampak pandemi Corona, dan menutup perusahaan merupakan bentuk efisiensi. Di sisi lain, perusahaan terlebih dahulu harus melakukan sejumlah upaya sesuai SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 (Randi, 2020).

Hasil penelitian Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni yang berjudul “Pengawasan Kerja Pengupahan dari Perspektif Legal dan Produktif” Melindungi Kondisi Kerja dan Upah Pekerja di Masa Pandemi COVID-19. Mirip dengan penelitian ini. Perbedaannya terletak pada perlindungan hukum: perbedaannya adalah makalah ini membahas pemeriksaan upah dari perspektif hukum dan produktivitas. (Prajnaparamitha & Ghoni, 2020) dan hasil penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa perlu untuk menerbitkan masalah yang relevan. Perlindungan hukum terhadap pekerja atau pekerja di masa pandemi COVID-19 dengan peraturan pemerintah, sehingga lebih wajib bagi pengusaha yang masih menggunakan tenaga kerja selama pandemi COVID-19 untuk melindungi kondisi kerja dan menghindari pemutusan hubungan kerja (Prajnaparamitha & Ghoni, 2020). Kebijakan yang baru saja diambil berdasar kebijakan pada masa lalu dengan melakukan beberapa penyesuaian untuk mencapai kondisi yang harmonis dan lebih baik. Usaha yang terkoordinasi dengan baik

antara pihak-pihak antara lain pekerja, pengusaha/perusahaan dan pemerintahan diharapkan dalam kehidupan masyarakat yang adil sejahtera bagi kemanusiaan dapat segera terwujud. Apabila perundingan mengenai upah/gaji dari pihak buruh/pekerja dan perusahaan/pengusaha telah sama dan membuahkan hasil kata sepakat antara keduanya, maka bentuk kesepakatan yang tertulis tersebut harus dikirim ke Dinas Tenaga Kerja setempat, pada bidang Hubungan Industrial. Kesepakatan persetujuan yang telah tercatat tersebut dipakai sebagai suatu acuan bila dikemudian hari terjadi perselisihan pengupahan di masa pandemi Covid-19. Tugas diadakannya sosialisasi untuk dapat mencatatkan kesepakatan yang sudah dibuat dan ada pada pundak pengawas ketenagakerjaan yang keseharian sering berkunjung ke perusahaan. Bila terjadi pengaduan perkara mengenai kasus pengupahan dampak Covid-19, maka pencatatan dapat digunakan sebagai alat bukti dalam perselisihan di pengadilan (Randi, 2020).

Untuk memberikan perlindungan semasa pandemi Covid-19 dapat memberi perlindungan pembayaran upah minimum oleh pengusaha pada pekerja/buruh tidak semata-mata menghilangkan/menghapuskan kewajiban perusahaan/pengusaha untuk membayarkan selisih pengupah minim selama masa penanguhan dan pandemi Covid-19. Lalu, menurut Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Prov. DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (*Work From Home*), para pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi virus Covid-19 dengan melakukan pekerjaan di dalam rumah. Perlunya mengeluarkan/menerbitkan peraturan pemerintah terkait dengan perlindungan

tenaga kerja dalam situasi pandemi Covid-19 agar bersifat lebih mengikat pada para pengusaha/perusahaan yang tetap mempekerjakan tenaga terhadap status kerja agar terhindar dari pemutusan hubungan kerja. Dalam membahas permasalahan yang dirangkum dalam rumusan permasalahan (Budiarta, 2016) perlindungan hukum pekerja terhadap pemberian upah tidak layak di masa pandemi Covid-19 (Prajnaparamitha & Ghoni, 2020).

Metode Penelitian

Untuk melakukan pekerjaan dengan baik dalam penelitian, harus ada metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Normatif. Menurut I Made Pasek, metode penelitian normatif merupakan metode penelitian yang cocok untuk mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah hukum, karena untuk menemukan aturan hukum, asas-asas hukum dan doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang menjadi sumber masalah dan sedang diteliti (Budiarta, 2016).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Memecahkan masalah perekrutan pekerja atau karyawan bergaji rendah selama penyebaran pandemi COVID-19. Perlindungan hukum terhadap upah pekerja atau karyawan, yaitu perlindungan hukum terhadap upah pekerja atau karyawan selama masa pandemi Covid-19 diatur. Gaji dibagi menjadi beberapa kategori. Jika pekerja tergolong ODP COVID-19 dan suspek Covid-19 dan dikarantina berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat bekerja paling lama 14 hari atau hidup sesuai standar Kementerian, maka harus dibayar Gaji secara penuh. Pekerja yang tidak dapat masuk kerja karena terinfeksi

Covid-19 dan memiliki surat keterangan sehat wajib membayar gaji pegawainya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Bagi pengusaha/perusahaan yang dibatasi kegiatan usahanya karena kebijakan pemerintah untuk pencegahan dan penanggulangan Covid-19 di berbagai daerah, sebagian atau seluruh pegawai tidak dapat melanjutkan usaha dengan mengecek usahanya, sesuai dengan perusahaan/majikan dan kesepakatan yang dibuat antara pekerja untuk mengubah besaran dan pemberian upah kepada pekerja atau pekerja. Oleh karena itu, untuk menghindari pemutusan hubungan kerja, perusahaan/pengusaha dapat mengubah besaran upah atau cara pembayaran bagi pekerja yang sedang cuti sementara akibat wabah Covid-19 sesuai dengan kesepakatan para pihak. Selain itu, pekerja yang diduga/dicurigai atau positif terinfeksi virus Covid-19 juga berhak membayar upah berdasarkan Surat Edaran/Menaker No. M/3/HK.04/III/2020. Jika pengusaha/perusahaan tidak mampu membayar upah seperti upah minimum akibat Covid-19, perusahaan/pengusaha dapat menunda pembayaran upah (jika pengusaha/perusahaan tidak dapat membayar upah pada upah minimum), dan bernegosiasi dengan pekerja Atau serikat pekerja akan menagguhan pembayaran terlebih dahulu. Penagguhan pembayaran upah minimum perusahaan/majikan kepada pekerja tidak sepenuhnya menghilangkan kewajiban pengusaha/perusahaan untuk membayar selisih upah minimum selama masa penagguhan (Prajnaparamitha & Ghoni, 2020).

Di masa pandemi Covid-19 saat ini, Kementerian Ketenagakerjaan tidak cukup mengeluarkan SE/Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 saja. Namun demikian, perlu dicarikan jalan keluar untuk mengatasi

persoalan rekrutmen terkait perlindungan hukum terhadap karyawan atau pekerja di lingkungan pandemi Covid-19 sehingga menjadi lebih wajib bagi perusahaan/pengusaha yang masih mempekerjakan pekerja di masa pandemi Covid-19 ini. masa pandemi. Selain itu, perlu dilakukan pemeriksaan bersama oleh Kementerian Kesehatan dan Kementerian Tenaga Kerja terhadap seluruh tempat kerja/lokasi yang masih beroperasi selama masa pandemi Covid-19 sehingga dapat menekan perilaku perusahaan/pengusaha yang seenaknya melamar kerja. Dikhawatirkan pekerja dapat menyebabkan penyebaran Covid-19 menjadi tidak terkendali dan tidak sesuai dengan prinsip perlindungan tenaga kerja yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 1. 11-2020) (Frivanty & Ramadhani, 2020).

Berkenaan dengan perlindungan hak antara pekerja dan pekerja/majikan di Tuban, terdapat metode penyelesaian perselisihan, yaitu menyelesaikan perselisihan melalui mediasi. Dengan mengacu pada pasal 1 (1) UU No. 2 Tahun 2004 (UU No. 2 Tahun 2004) Republik Indonesia, penyelesaian hubungan usaha melalui satu atau lebih perantara di perusahaan Tuban dilakukan melalui musyawarah. Dinas Tenaga Kerja merupakan pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dan harus bertindak tidak memihak agar proses mediasi berjalan otomatis, dan semua pihak harus mengklarifikasi permasalahan yang dihadapi. Mediator agar dapat membantu menemukan cara untuk mendorong mereka menyelesaikan sengketa tanpa melalui proses perkara (Frivanty & Ramadhani, 2020).

Salah satu efektivitas proses penyelesaian sengketa mediasi adalah

adanya negosiasi terbuka antara para pihak yang berkonflik untuk mencapai kesepakatan. Isi yang sulit dan tidak mungkin diungkapkan oleh para pihak dalam negosiasi dapat diungkapkan dengan bantuan dan pengalaman mediator selama proses mediasi. Transparansi ini dihasilkan karena para pihak percaya dan percaya pada keadilan mediator, sehingga mereka tidak akan ragu untuk mengungkapkan informasi penting yang tidak akan diungkapkan kepada penasihat hukumnya, yaitu apakah informasi yang diberikan dalam proses mediasi yang sebenarnya dijamin. menjadi mengikat. ke hukum. Dalam proses penyelesaian sengketa lainnya dalam kasus yang sama, perlindungan tidak akan diungkapkan kepada pihak ketiga (Rahmadi, 2011).

Secara umum, informasi yang diberikan dalam proses mediasi dilindungi oleh undang-undang dan tidak boleh diungkapkan kepada proses lain atau kepada pihak ketiga. Perlindungan ini biasanya diberikan berdasarkan hukum pembuktian dalam hukum acara perdata, hukum kontrak, hukum waralaba, dan hukum privat. Dalam hal ini, informasi yang diungkapkan atau diidentifikasi selama proses mediasi tidak dapat digunakan sebagai alat bukti dalam proses persidangan. Dengan cara ini, sekalipun ada niat jahat, proses mediasi tidak akan disalahgunakan oleh pihak-pihak yang tidak bermoral, berpura-pura berdamai dan menjebak satu sama lain, sehingga proses mediasi dapat digunakan untuk melindungi simpatisan (Rahmadi, 2011).

Selain itu, kita harus memastikan para pihak tidak takut mengungkapkan fakta selama proses mediasi. Jika semua dokumen, pernyataan dan pengakuan para pihak dalam proses mediasi dapat digunakan sebagai alat bukti dalam proses persidangan kasus ini atau lainnya. Oleh karena itu, hal

ini dapat menghambat pelaksanaan proses mediasi. Mediasi memiliki keuntungan yang besar sebagai salah satu bentuk penyelesaian sengketa, sehingga mediasi merupakan salah satu pilihan yang tersedia bagi semua pihak yang bersengketa. 17 Peraturan perundang-undangan tidak mengatur secara rinci tentang pelaksanaan proses mediasi, sehingga para pihak memiliki keleluasaan atau keleluasaan dan tidak akan terlibat dalam bentuk sengketa lainnya - gambarannya formal, demikian juga dengan kasus-kasus litigasi. Dibandingkan dengan prosedur litigasi, keluwesan dan keluwesan prosedur mediasi menjadi faktor yang menarik bagi mediasi, karena para pihak dapat langsung membahas masalah substantif tanpa ikut berdiskusi atau berdebat tentang masalah teknis hukum (Rahmadi, 2011).

Pada umumnya mediasi dilakukan secara rahasia. Artinya hanya para pihak dan mediator yang dapat berpartisipasi dalam proses mediasi, dan pihak lain tidak diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam konferensi mediasi. Kerahasiaan dan kerahasiaan ini cenderung menarik minat kelompok tertentu, terutama pengusaha yang tidak mau mengungkapkan masalah yang mereka hadapi di media. Dalam proses mediasi, pihak utama atau prinsipal dapat secara langsung berpartisipasi dalam negosiasi dan tawar menawar untuk mencari solusi masalah tanpa diwakili oleh perwakilan hukum (Rahmadi, 2011)

Proses mediasi sangat fleksibel, dan para pihak yang tidak memiliki latar belakang hukum atau pendukung dapat berpartisipasi dalam proses mediasi. Para pihak yang terlibat dalam proses mediasi dapat menggunakan bahasa lisan mereka yang biasa, dan sebaliknya, tanpa menggunakan bahasa hukum atau istilah yang biasa digunakan oleh pengacara

pembela dalam proses pengadilan. Para pihak kemudian dapat membahas semua aspek atau aspek yang bersengketa melalui proses mediasi, tidak hanya aspek hukum, tetapi juga aspek lainnya. Karena fleksibilitas dan konsensusnya, mediasi dapat digunakan untuk menyelesaikan semua aspek konflik. Tergantung pada sifat kompatibilitas, mediasi dapat membawa solusi yang saling menguntungkan. Selain itu, dibandingkan dengan prosedur litigasi atau pengadilan, mediasi juga merupakan prosedur penyelesaian sengketa yang relatif murah dan memakan waktu. Hasil mediasi berupa kesepakatan penyelesaian yang diminta oleh kedua belah pihak (Rahmadi, 2011).

Banyaknya permohonan penyelesaian sengketa melalui mediasi di kantor Sumber Daya Manusia di Tuban menunjukkan bahwa sebagian besar masyarakat tertarik dengan proses mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa yang mereka temui. Mengingat tujuan mediasi adalah mencari jalan keluar agar kedua pihak yang bersengketa dapat menyelesaikan konflik secara damai. Jika memungkinkan, konflik antara bisnis dan manajemen harus diselesaikan melalui mediasi Sumber Daya Manusia Kantor Toban. Setiap perselisihan antara bisnis dan manajemen pada awalnya harus melalui prosedur awal untuk dinegosiasikan oleh kedua belah pihak, dan kedua belah pihak yang berselisih harus diselesaikan dengan suara bulat. Apabila perundingan antara para pihak gagal, salah satu atau kedua belah pihak harus mendaftarkan perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Toban. Dokumen yang harus disiapkan sebelum mendaftarkan perselisihan ketenagakerjaan ke Dinas Sosial dan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Tuban adalah catatan negosiasi antara para pihak, permintaan negosiasi antara pihak yang tidak puas tentang masalah tersebut, dan pekerja/pekerja dan pengusaha (jika salah satu peserta)) jika tidak ada bukti yang dilampirkan/Tidak lengkap, Departemen Sumber Daya Manusia harus mengembalikan dokumen untuk dilengkapi selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal dokumen diterima. Disnaker wajib melaporkan usulan para pihak untuk memilih penyelesaian melalui mediasi atau arbitrase. Dalam hal ini para pihak belum memutuskan untuk memilih mediasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, dan Kantor Sumber Daya Manusia telah mempercayakan mediator untuk menyelesaikan sengketa tersebut (Albar, 2019).

Setelah para pihak gagal berunding. Dan para pihak tidak memilih penyelesaian melalui mediasi atau arbitrase, langkah selanjutnya dalam menyelesaikan sengketa bisnis adalah mediasi. 20 Mediasi SDM dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut: Hal pertama yang dilakukan kedua belah pihak sebelum memulai proses mediasi adalah keduanya mendatangi kantor pihak SDM setempat dan mendatangi manajemen untuk melaporkan permasalahan yang mereka hadapi (Mubarok, 2018).

kemudian meminta para pihak untuk pergi ke Departemen Hubungan Perburuhan untuk mengisi aplikasi pendaftaran perselisihan, yang diselesaikan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Jika kesepakatan bersama ini disetujui, mengikat semua pihak (pemberi kerja dan pekerja/buruh), kemudian mendaftar ke pengadilan setempat untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran. Jika salah satu pihak menyangkal isinya, kesaksian akan sangat berguna. Perjanjian bersama, mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan

Perburuhan yang bertempat di pengadilan negeri setempat tempat para pihak mengadakan perjanjian. Jika pada rapat mediasi pertama tidak tercapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan rekomendasi tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah mediasi (Mubarok, 2018).

Para pihak harus memberikan tanggapan tertulis kepada mediator dalam waktu sepuluh (sepuluh) hari kerja setelah menerima rekomendasi tertulis dari mediator. Konten harus berupa persetujuan atau penolakan rekomendasi tertulis. Pihak yang tidak menanggapi rekomendasi tertulis dianggap menolak rekomendasi tertulis. Rekomendasi tertulis, jika para pihak menyetujui rekomendasi tertulis, dalam waktu tiga (tiga) hari kerja setelah menyetujui rekomendasi tertulis, mediator harus menyelesaikan membantu para pihak untuk mencapai kesepakatan bersama dan mendaftarkan para pihak di pengadilan hubungan perburuhan setempat dari pengadilan negeri bagi para pihak untuk menandatangani perjanjian bersama. Untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran. Jika Anda menolak konten yang direkomendasikan secara tertulis, salah satu pihak akan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Perburuhan di Pengadilan Negeri setempat.

Simpulan

Terkait dengan masalah pemberian perlindungan hukum untuk pembayaran upah dan perlindungan hukum untuk pekerja selama penyebaran pandemi COVID-19, pemerintah telah menerbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 1. M/3/HK.04/III/2020 Tentang Pengupahan selama masa kerja. Wabah Covid-19, perusahaan/pengusaha dapat menunda Upah (jika perusahaan/pengusaha tidak dapat membayar upah sesuai dengan upah

minimum), terlebih dahulu menghubungi pekerja/pekerja atau serikat pekerja/serikat akan merundingkan penangguhan dan melaporkan ke Disnaker. Dan untuk beradaptasi dengan terjadinya perselisihan perburuhan, Anda dapat menggunakan metode penyelesaian perselisihan. Banyaknya permintaan dari Dinas Sumber Daya Manusia Toban untuk menyelesaikan sengketa melalui mediasi menunjukkan bahwa sebagai alternatif penyelesaian sengketa yang mereka hadapi, sebagian besar masyarakat tertarik dengan proses mediasi. Sedangkan tujuan dari mediasi itu sendiri adalah untuk mencari jalan keluar agar para pihak yang berkonflik dapat menyelesaikan konflik tersebut

Saran

Para pengusaha dan pekerja harus saling memberikan kontribusi positif serta memberikan manfaat untuk kepentingan bersama dimana pengusaha juga membutuhkan pekerja sedangkan pekerja membutuhkan jaminan standar pengupahan yang sesuai dengan tingkat kebutuhan yang sangat tinggi era Covid 19 sehingga diharapkan antara pekerja dan pengusaha harus selalu mematuhi untuk mendapatkan sebagai pekerja dan memberikan upah sebagai pengusaha sesuai perlindungan hukum untuk pekerja selama penyebaran pandemi COVID-19, pemerintah telah menerbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 1. M/3/HK.04/III/2020 tentang standar Pengupahan selama masa kerja. Wabah Covid-19, bagi perusahaan/pengusaha dapat menunda pemberian upah (jika perusahaan/pengusaha tidak dapat membayar upah sesuai dengan standar upah minimum), terlebih dahulu menghubungi pekerja/pekerja atau serikat pekerja/serikat akan merundingkan

penangguhan dan melaporkan ke Departemen Tenaga Kerja.

Daftar Pustaka

- Albar, A. A. (2019). Dinamika Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Konteks Hukum Bisnis Internasional. *Otentik's: Jurnal Hukum Kenotariatan*, 1(1), 18–32.
- Budiarta, I. (2016). *HUKUM OUTSOURCING: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Setara Press.
- Frivanty, S., & Ramadhani, D. A. (2020). Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak. *National Conference on Law Studies (NCOLS)*, 2(1), 422–434.
- Li, S., & Lin, C. (2020). *Minimum Wages in China: Evolution, Legislation, and Effects*. Springer Nature.
- Mubarok, M. Z. (2018). Eksistensi Buruh Dalam Komunikasi Bipartit (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh Dan Pengusaha Secara Ideal Di Kota Kretek). *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 6(2), 127–139.
- Palupi, M. F. T., & Irawan, R. E. (2020). Analisis Framing Pemberitaan Kebijakan Pemerintah Terkait Ketenagakerjaan sebagai Dampak Covid 19 di Kompas. com dan Malaysiakini. *Jurnal Representamen*, 6(02).
- Pradima, A. (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(17).
- Prajnaparamitha, K., & Ghoni, M. R. (2020). Perlindungan Status Kerja Dan

- Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(2), 314–328.
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137–150.
- Rahmadi, T. (2011). *Mediasi penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*.
- Randi, Y. (2020). Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan. *Yurispruden*, 3(2), 119–136.
- Rissy, Y. Y. W. (2020). Pergeseran Negara Hukum Ke ‘Negara Hibmampuan’: Menakar Dampak Regulasi Penanganan Covid-19 Terhadap Perekonomian Dan Keuangan Indonesia. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 3(2), 214–228.
- Trimaya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 5(1), 11–20.