

**HAK UPAH TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN
AKIBAT PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2013 (STUDI KASUS : PUTUSAN NOMOR
60/PDT.SUS-PHI/2020.GTO**

Femela Yosefin Gloria Untu

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas
Tarumanagara) (E-mail: femelagloria@gmail.com)

Gunardi

(*Corresponding Author*)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas
Tarumanagara) (E-mail: gunardi@fh.untar.ac.id)

Abstract

During the Covid-19 Pandemic Period there were many problems experienced by the workforce, especially related to the provision of wages or salaries. In Decision No. 60/Pdt.sus-PPHI/2020/PN.Gto, which made the defendant consider the situation in a pandemic as impossible for the defendant to get rid of, therefore the elements contained in article 93 paragraph 2 letter f were not achieved. Therefore, there is no obligation for employers to provide compensation to workers who have been laid off due to the COVID-19 pandemic. This creates legal uncertainty between the Manpower Act and the Minister of Manpower Decree No. M/3HK.04/III/2020 which regulates the provision of wages must be based on an agreement between the company and the workers. Aan Supu has worked as an employee of PT. Paradise Cipta Persada with a working period of 6 years, and was sent home due to the covid-19 pandemic then he did not get the right to his wages (salary) while he was home. Aan Supu filed a lawsuit to the Industrial Relations Court at the Gorontalo District Court, but the lawsuit was completely rejected by the panel of judges. This research is normative with analytical descriptive nature. The type of data used in this research is secondary which includes primary legal materials and secondary legal materials. The results of the writing show that when viewed from Law No. 13 of 2013 concerning employment. The author concludes that because of that the rights and obligations of each party must be fulfilled until there is a decision from the Industrial Relations Court Institution, in which workers will get legal protection by obtaining wage rights, or service fees.

Keywords : *Wage entitlement, Worker, Covid-19*

Abstrak

Selama Masa Pandemi Covid-19 terdapat banyak permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja khususnya terkait dengan pemberian upah atau gaji. Pada Putusan No. 60/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Gto, yang membuat pihak tergugat menanggapi situasi di dalam pandemic adalah keadaan yang tidak mungkin di singkirkan oleh tergugat oleh sebab itu unsur yang ada di dalam pasal 93 ayat 2 huruf f tidak tercapai. Maka dari itu tidak ada suatu kewajiban Pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang dirumahkan akibat pandemic covid-19. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan SE Menaker No. M/3HK.04/III/2020 yang mengatur mengenai

pemberian upah harus berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja. Aan Supu telah bekerja sebagai Karyawan PT. Paradise Cipta Persada dengan masa kerja selama 6 Tahun, dan dirumahkan akibat pandemic covid-19 kemudian dia tidak mendapat hak upahnya (gaji) selama dirumahkan. Aan Supu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Gorontalo, namun gugatan tersebut ditolak seluruhnya oleh majelis hakim. Penelitian ini bersifat normatif yang bersifat deskriptif analitis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sekunder yang meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Hasil tulisan menunjukkan bahwa jika ditinjau dari Undang-Undang No 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Penulis menyimpulkan bahwa karena itu hak dan kewajiban dari masing-masing pihak harus dipenuhi sampai adanya penetapan dari Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial, yang dimana pekerja akan mendapatkan perlindungan hukum dengan memperoleh hak upah, atau uang penghargaan masa kerja.

Kata Kunci : Hak Upah, Pekerja, Covid-19

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya Pekerja adalah ialah yang tidak kuat jika di samakan dengan pengusaha oleh karena itu diharuskan memiliki perlindungan untuk hak terhadap tenaga kerja yang paling rawan untuk tidak dilakukan atau tidak tidak dipenuhi, tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya selalu berdasarkan perintah atasannya. Indonesia merupakan negara hukum yang mana telah mengatur hak dan kewajiban setiap warganya termasuk dalam hal ini tenaga kerja. Setiap tenaga kerja memiliki hak yang mana hak tersebut muncul bersamaan Ketika seorang tenaga kerja atau buruh telah terikat pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan. Salah satu hak yang dimiliki oleh seorang pekerja adalah hak atas upah.¹ Hal yang harus dilakukan pekerja adalah melakukan tugasnya dengan baik. Hal ini membuat hal yang wajib dilakukan mendapat pemberlakuan yang sama dari pengusaha untuk menjadi pengusaha yang baik. Dengan ini, tenaga kerja harus melakukan hal hal yang dia kerjakan sesuai dengan perjanjian kerja yang ada.² Tugas utama seorang pengusaha adalah membayar upah sesuai dengan Pasal 1, Pasal 30 Kode Perburuhan. Kontrak kerja, perjanjian, atau persyaratan hukum. Termasuk di dalamnya tunjangan bagi pekerja/pekerja dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang dilakukan. Selain memberikan upah, pengusaha

¹ http://e-jomal.uajy.co.id/7620/2/HK_I09172.pdf .Di Akses Tanggal 08 Agustus 2021

² Ibid, hlm. 43.

berkewajiban memberi surat keterangan, hal yang harus diberikan yaitu surat keterangan yang diminta dari pekerja sebagai surat tambahan dari pengusaha.³

Pada akhir tahun 2019, dunia sedang mengalami suatu masalah yang sangat besar yang mengakibatkan semua kegiatan bisa terhenti baik itu pariwisata, perekonomian, transportasi, kependidikan, politik, sosial dan pangan yang diakibatkan oleh Virus Corona.⁴ Negara Republik Indonesia adalah negara yang mempunyai kepulauan sebanyak 34 provinsi, yang dimana penularannya dengan sangat cepat meluas ke berbagai provinsi. Inilah yang sangat mempengaruhi macam macam daerah serta mempertahankan kesejahteraan masyarakat.

Merumahkan tenaga kerja serta PHK menjadikan suatu tujuan yang akan dilakukan oleh pengusaha dalam mempertahankan perekonomiannya, hingga inilah yang membuat pengusaha mampu untuk mempertahankan perekonomiannya. Masalah tenaga kerja Dirumahkan Tidak diPutuskan Hubungan Kerjanya, oleh perusahaannya.⁵ Dalam suatu permasalahan hak tentang upah yang membuat penulis ingin menggalih lebih dalam masalah tentang upah karena masing-masing pihak mempunyai kepentingan yang tidak sama satu sama lain. Dalam Perusahaan, upah adalah unsur penting Biaya produksi yang menentukan tingkat harga pokok dan tingkat keuntungan seorang pengusaha. Dalam hal ini juga upah merupakan unsur yang dapat mendorong semangat kerja sehingga diharapkan kreativitas perusahaan dapat semakin bertambah.

Dalam kasus yang penulis angkat ada satu tenaga kerja yang tidak memperoleh kewajiban dalam Putusan Pengadilan Nomor 60/Pdt.sus-PHI/2020/PN Gto. Pada Putusan ini Aan Supu mengajukan

³ Ibid, hlm 81.

⁴ Kartikasari, E. W. (2021). Penyelesaian masalah ketenagakerjaan bagi pekerja yang mendapat upah tidak layak di masa pandemi covid-19 secara mediasi. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 75-84.

⁵ Narti. (2021). Menentukan karyawan yang layak di rumahkan di masa pandemi covid-19. *Bianglala Informatika*, 2338-8145.

gugatannya tanggal 3 September 2020 kepada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Gorontalo Menggugat PT. Paradise Cipta Persada/Paradise Hotel. Dalam kasus ini Aan Supu telah bekerja selama 8 tahun 2 bulan, dengan Upah sebanyak Rp. 2.788.826,- (dua juta tujuh ratus delapan puluh delapan delapan ratus dua puluh enam) setiap bulan. Pada akhir maret 2020 saudara As dirumahkan tanpa ada penjelasan lebih lanjut. As dirumahkan sejak 30 Maret 2020 sampai 31 Juli 2020 hanya mengikuti SE (surat edaran) yang disahkan oleh *Owner Kep.* Saudara As tidak merasakan dipenuhinya hak buruh mengenai upah, dan As adalah salah satu perwakilan dari tenaga kerja yang terdampak akibat Covid-19. Hal ini mengakibatkan saudara As memberi gugatan kepada Pengadilan Negeri Gorontalo, pada Pengadilan Hubungan Industrial Gorontalo, karena perlakuan perusahaan tidak memenuhi hak upah Saudara As yang bertentangan kepada pemahaman sesuai Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, di dalam ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f menerangkan tentang:

“pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”⁶

Menurut pemaparan yang telah disusun sedemikian rupa oleh penulis, penulis ingin meninjau lebih jauh mengenai Hak Upah Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan akibat pandemic *Covid-19* dengan judul “Hak Upah Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemic *Covid-19* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Studi Kasus Putusan Pengadilan Industrial Nomor 60/Pdt.sus-PHI/2020/PN Gto.”

B. Perumusan Masalah

Menurut Pemaparan yang ada di atas, permasalahan yang akan dikaji pada Hak atas Upah bagi tenaga kerja yaitu :

⁶ Putra, A. C. (2021). Perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan akibat pandemi covid-19. *Jurnal-Diction*, 833-862.

1. Bagaimana pertimbangan hakim mengenai perkara tenaga kerja yang dirumahkan akibat pandemic covid-19 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana kompensasi terhadap tenaga kerja yang dirumahkan akibat pandemic covid-19 ?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum adalah suatu proses analisa, yang berdasarkan dari sistematika, metode, dan pemikiran-pemikiran tertentu guna untuk memahami beberapa indikasi hukum kemudian mengusahakan pemecahan atas masalah yang timbul.

1. Jenis Penelitian

Menjawab permasalahan yang telah dirumuskan pada penelitian, digunakan metode penelitian hukum normatif. Berdasarkan, Peter Mahmud Marzuki, bahwa penelitian hukum normatif ialah satu proses agar mampu menemukan satu asas-asas hukum, aturan-aturan hukum, dan doktrin-doktrin hukum guna menjawab masalah-masalah hukum.⁷ Serta, penelitian yang dilaksanakan dengan cara meneliti bahan-bahan dari data sekunder atau pustaka sebagai sumber untuk dikaji juga membuat pencarian terhadap aturan-aturan yang termasuk dalam masalah yang dibahas.⁸ Pokok analisisnya ialah hukum yang di atur sedemikian rupa terhadap aturan yang masih berlaku pada masyarakat dan juga menjadi patokan tindakan semua orang, maka dari itu penelitian hukum normatif mengfokuskan kepada asas-asas, inventarisasi hukum positif, doktrin hukum, sistematika hukum, penemuan hukum dalam perkara concreto, perbandingan hukum, taraf sinkronisasi hukum dan sejarah hukum.

⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*. Cet. 1 (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 52.

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-8. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hal. 133.

2. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah Perspektif dimana Penulis mencoba meneruskan penguraian masalah mengenai isu hukum pada penelitian ini, sehingga mendapatkan bukti dari hasil penelitian ini. Bukti yang di maksud sama dengan penilaian atau petunjuk tentang benar atau salahnya berdasarkan pada hukum terhadap peristiwa hukum atau fakta dari hasil penelitian.⁹

3. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder dan sumber bahan hukum yang digunakan yaitu bahan hukum primer,¹⁰ bahan hukum sekunder dan bahan non-hukum, yang diuraikan sebagai berikut:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat otoritatif, atau memiliki kekuatan mengikat. Bahan hukum primer terdiri atas tulisan resmi yang ada membuat undang-undang, putusan-putusan hakim dan perundang-undangan¹¹Dalam hal ini, bahan hukum primer akan dipakai di dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 4) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana
- 5) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) hlm. 13-14.

¹⁰ *Ibid.*, hlm.132.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 141.

907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan
Pemutusan Hubungan Kerja Massal

- 6) Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor
M/3HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja
atau Buruh dan kelangsungan Usaha dalam rangka
pencegahan dan penanggulangan covid-19

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah semua yang berhubungan dengan hukum dan tidak sama dengan data-data sah yang tidak mengikat, yang melingkupi kamus-kamus hukum, jurna-jurnal hukum, buku-buku teks, komentar-komentar putusan pengadilan. Petunjuk hukum sekunder pertama ialah buku teks isinya terdapat pilar-pilar fondasi pengetahuan hukum serta wawasan-wawasan klasik, pada umumnya sarjana memiliki kualifikasi Panjang.¹²

c. Bahan non hukum

adalah yaitu seperti cetakan-cetakan yang dimaksudkan di dalam sosiologi, filsafat, ilmu politik, kebudayaan, ekonomi, dan penyampaian-penyampaian non hukum selama memiliki kecocokan seperti apa pokok penelitiannya. didalam penelitian bahan non hukum penulis akan menggunakan cetakan-cetakan dan Kamus Besar Bahasa Indonesia. Selanjutnya, bahan non hukum sama seperti seminar, dialog, ceramah, wawancara, kesaksian ahli hukum di pengadilan, juga perkuliahan.¹³

d. Kepustakaan elektronik

Dengan keputusan elektronik, penulis juga mengumpulkan dan melakukan penelitian terhadap literatur dan sumber terkait melalui media internet.

4. Teknik pendekatan penelitian

¹² *Ibid.*, hlm. 181-184.

¹³ *Ibid.*, hlm. 206

dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), penulis melakukan pencarian aturan mengenai undang-undang yang saling mengikat dengan kasus yang penulis angkat. Pengumpulan bahan-bahan hukum dipraktikkan melalui melihat, mendengarkan, membaca, melalui media internet. Sesudah berkas, bahan hukum dikumpul, berikut ialah membuat pengelolaannya sebagaimana mestinya, supaya berkas serta bahan hukum itu teratur secara rapi dan terstruktur. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dijalankan secara mempelajari seluruh undang-undang serta peraturan yang berkaitan bersama isu hukum yang diteliti. Penyusunan hukum ini semata-mata supaya penulis mengerti serta menganalisis seperti komprehensif peraturan perundang-undangan, hirarki dan asas-asas hukum.

5. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang dipakai dalam penulisan ini ialah kualitatif, yang mana menerjemahkan data kedalam suatu kalimat yang baik juga benar supaya mendapatkan balasan singkat bahwa dirumuskan secara deduktif. Deduktif adalah pembentukan pemikiran yang bermula saat situasi pada umumnya hingga situasi yang spesifik apabila pendekatan yang mengajarkan awalmula memberikan aturan-aturan, prinsip konvensional ke dalam situasi yang spesifik serta menarik kesimpulan dari bahan yang diteliti.¹⁴

II. PEMBAHASAN

A. Pertimbangan hakim Mengenai Perkara Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Upah ialah organ paling penting yang ada di satu hubungan pekerjaan, sebab dunia pekerjaan terdapat macam-macam nilai penting bagi pekerja atau

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm. 192.

buruh. Ada beberapa pengertian yang dapat diberikan kepada pekerja atau pekerja. Pasal 1 Pasal 30 diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut. Uang / pekerja. Itu dibayar berdasarkan kontrak kerja, perjanjian, atau persyaratan hukum. Termasuk di dalamnya tunjangan bagi pekerja/pekerja dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Memberikan upah bisa berlandaskan suatu kesepakatan/perjanjian kerja, ¹⁵selama peraturan upah di berikan sama seperti peraturan dijalankan. Dan jika pada ketentuan kerja tidak sama seperti hak upah pada undang-undang oleh sebab itu yang dipakai berlakunya apa yang tertera di dalam perundang-undangan. Hal inilah yang sangat berkaitan erat dengan pemberian upah selalu memperlihatkan satu masalah hubungan industrial untuk dapat menyelesaikannya sangat diperlukan Peradilan Hubungan Industrial. Pihak yang mampu untuk menggugat di Pengadilan Hubungan Industrial adalah pihak pekerja juga perusahaan supaya mampu menjalankan perlindungan hak-hak pada pihak itu, oleh saat itu Pengadilan Hubungan Industrial sangat diharapkan untuk mampu memperhatikan pekerja, yang disebabkan dari pandemic covid-19.

Pada akhir tahun 2019, dunia sedang mengalami suatu masalah yang sangat besar yang mengakibatkan semua kegiatan bisa terhenti baik itu pariwisata, perekonomian, transportasi, kependidikan, politik, sosial dan pangan yang diakibatkan oleh Virus Corona.¹⁶ Negara Republik Indonesia adalah negara yang mempunyai kepulauan sebanyak 34 provinsi, yang dimana penularannya dengan sangat cepat meluas ke berbagai provinsi. Inilah yang sangat mempengaruhi macam macam daerah serta mempertahankan kesejahteraan masyarakat.

Merumahkan tenaga kerja serta PHK menjadikan suatu tujuan yang akan dilakukan oleh pengusaha dalam mempertahankan perekonomiannya, hingga

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 61.

¹⁶ Kartikasari, E. W. (2021). Penyelesaian masalah ketenagakerjaan bagi pekerja yang mendapat upah tidak layak di masa pandemi covid-19 secara mediasi. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 75-84.

inilah yang membuat pengusaha mampu untuk mempertahankan perekonomiannya. Masalah tenaga kerja yang “dirumahkan” (tidak di-PHK, tidak bekerja dan tidak menerima gaji) oleh perusahaannya.¹⁷ Dalam suatu permasalahan hak tentang upah yang membuat penulis ingin menggali lebih dalam masalah tentang upah karena masing-masing pihak mempunyai kepentingan yang tidak sama satu sama lain. Dalam Perusahaan, upah adalah unsur penting penghitungan biaya produksi yang menentukan besarnya harga pokok serta besarnya keuntungan pengusaha. Dalam hal ini juga upah merupakan unsur yang dapat mendorong semangat kerja sehingga diharapkan kreativitas perusahaan dapat semakin bertambah.

Sesuai Surat Pemberitahuan Menteri Tenaga kerja No.05/M/BW/1998, bagi pekerja yang tidak diberhentikan karena PHK, pekerja menerima upah penuh setiap bulan dan pengusaha memiliki solvabilitas penuh. Jika tidak, kami akan merundingkan jumlah pekerja, upah, metode pembayaran dan lama bekerja dari rumah. Dalam beberapa kasus pekerja diberhentikan oleh perusahaan (tidak diberhentikan, tidak menerima gaji, tidak bekerja), yang dimaksud ialah posisi tenaga kerja yang dibutuhkan juga ketidakberdayaan. Pekerja/Peraturan untuk melindungi hak-hak pekerja berupa Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/3/HK.04/III/2020 tentang kelangsungan usaha dalam rangka perlindungan dan pencegahan serta perjuangan pekerja khususnya di masa pandemi Covid-19 (selanjutnya SE Menteri Tenaga Kerja No. M/3/HK.04/III/2020) adalah No. Seperti dalam kasus 60/Pdt.Sus-PHI/2020/, perlindungan tersebut tidak dapat diterapkan pada pekerja. Pekerja bernama Aan Supu sebagai Penggugat dan PT. Paradise Cipta Persada atau Paradise Hotel Gorontalo sebagai Tergugat. Pada akhir Maret, Tergugat diberhentikan dengan surat pemberitahuan yang ditandatangani oleh pemilik sejak tanggal 30 Maret 2020 sampai dengan 31 Juli 2020. Tentang pencegahan penyebaran Covid-19. Pemberitahuan dirumahkan akan diberikan

¹⁷ Narti. (2021). Menentukan karyawan yang layak di rumahkan di masa pandemi covid-19. *Bianglala Informatika*, 2338-8145.

dalam 7 tahap, dan disebutkan bahwa gaji akan tetap dibayarkan pada tahap awal, tetapi gaji akan dibebaskan pada tahap perpanjangan berikutnya. Akibatnya, penggugat kurang percaya diri tentang upah dan gaji. Pada 13 dan 22 Juli 2020, penggugat merundingkan vipatri dengan direksi, namun gagal mencapai kesepakatan. Perbuatan para tergugat untuk tidak membayar Upah Penggugat tidak sesuai dengan pengertian Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 93 (2) (F) menyatakan sebagai berikut. Membayar Upah terhadap tenaga kerja yang tidak dapat bekerja akan terjadi ketidak sesuaian upah dari tonggak upah “tidak ada pekerjaan, tidak ada upah” (tidak ada upah yang dibayarkan kecuali Anda bekerja). Prinsip ini secara implisit ditegaskan dalam Pasal 13, Pasal 93 (1) KUHP 2003. "Upah tidak dibayar kecuali pekerja atau pekerja melakukan pekerjaan itu." Asas ini dapat disertai dengan peraturan perundang-undangan yang mewajibkan pengusaha untuk membayar upah, sekalipun pekerja atau pekerja itu tidak melakukan pekerjaan yang secara tegas diatur dalam Pasal 93 (2). Dalam situasi pandemi Covid-19 seperti ini, penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Perlindungan Tenaga Kerja belum dideklarasikan kepada pekerja karena perusahaan atau pemberi kerja tidak dapat menghindari situasi pandemi Covid-19. Hmm. Hak pemecatan majikan atau tenaga kerja.

Aan supu membawa gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Gorontalo tertanggal 3 September 2020 dalam register Perkara Nomor 60/PDT.SUS-PHI/2020/PN.GTO bahwa Dirumahkan tanpa diberikan Hak Upah yang dijalankan kepada tenaga kerja dengan tidak memikirkan haknya seperti yang tertera di dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah memberi penggantian hak terhadap tenaga kerja. Didalam ketenagakerjaan selalu diperhadapkan dengan masalah yang tak kunjung selesai, yang artinya terdapat Perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak setuju. Hukum membantu melindungi kepentingan manusia. Untuk melindungi kepentingan manusia, hukum harus ditegakkan dengan baik. Dalam hal ini,

Anda perlu menegakkan hukum yang melanggarnya. Selalu ada faktor yang perlu dipertimbangkan ketika menegakkan hukum. Secara khusus merupakan unsur kepastian hukum, kemanfaatan dan ketidakberpihakan bagi masyarakat umum. Sebelum memutuskan suatu perselisihan perburuhan, hakim terlebih dahulu membuat pertimbangan hukum. Pertimbangan hukum perguruan tinggi hakim sangat penting dalam memutus suatu perkara, karena pertimbangan hukum merupakan dasar dan bagian dari putusan itu sendiri. Pertimbangan hukum diberikan kepada setiap bagian dari proses untuk memastikan bahwa keputusan yang dihasilkan bernilai wajar bagi para pihak yang bersengketa.

Jika melihat bagaimana keputusan dibuat, ada dua jenis tingkat peradilan Indonesia :

1. **Judex Facti**, “Hakim tingkat pertama wajib memeriksa bukti yang berasal dari suatu kasus dan menjalankan peraturan dan undang-undang lain pada fakta-fakta kasus. Peradilan de facto Judex adalah pengadilan negeri dan Mahkamah Agung.”
2. **Judex Juris**, “majelis hakim melakukan pengecekan hukum dari suatu perkara dan menjalankan hukum tersebut pada kenyataan-kenyataan perkara. Lembaga peradilan *judex juris* adalah Mahkamah Agung” (Arto 2018).

Berkas No. 60/PDT.SUS-PHI/2020PN/GTO. Ini adalah motif penyelesaian kasus fakta judex dimana hakim membuat keputusan berdasarkan penyelidikan gal-hal yang nyata dalam kasus.

Pertimbangan Keputusan Majelis Hakim didasarkan kepada undang-undang, dan penggugat percaya bahwa di bawah aturan Menteri Tenaga Kerja M / 3HK.04 / III / 2020, hakim dapat melindungi hak-hak mereka. Persoalannya, maklumat menteri itu tidak masuk dalam ruang lingkup legislatif. Berdasarkan undang-undang nomor 12 tahun 2011 tentang Pemberlakuan Peraturan Perundang-undangan, (pemberitahuan tidak termasuk dalam jenis (aturan) untuk setiap Undang-Undang dan tidak terdapat dalam negara. Keputusan administratif (perundang-undangan). Pemberitahuan

menteri merupakan salah satu aturan kebijakan (rules of menghina) atau kadang disebut dengan pseudo-wet gebbing (Bastary 2021).

Surat Edaran yang diterbitkan oleh Menteri Tenaga Kerja tentunya merupakan awal baik dalam melindungi hak-hak pekerja dan mengambil tindakan yang sangat tepat menangani Pandemi ini. Aturan yang Kementerian Penguatan Organisasi Nasional dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2012 tentang Pedoman Naskah Untuk Dinas Instansi Pemerintah menyatakan: “Pengedaran adalah surat resmi yang memuat pemberitahuan tentang hal-hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak.”

Hakim juga mempertimbangkan berdasarkan bukti surat dan saksi. Menurut Hukum Acara Perdata, kedua belah pihak memiliki beban pembuktian. Bukti ini meyakinkan Majelis Hakim tentang kebenaran yang diutarakan kedua belah pihak yang berperkara dalam memutus suatu perkara di dalam pengadilan. Setiap orang yang mengaku memiliki hak, menegaskan haknya, atau tidak setuju dengan hak orang lain sehubungan dengan kasus berdasarkan Pasal 1865 BW harus membuktikan adanya hak atau kasus itu. Saya punya kewajiban. Alat bukti ini sangat penting bagi perguruan tinggi hakim untuk menyelesaikan atau memutus perkara. Dengan kata lain, hakim tidak berwenang memutus perkara tanpa alat bukti.

Di dalam Pertimbangan Hakim dalam Kasus ini yang menyoroti Bukti tertulis (surat). Itu diatur oleh 164, 284, 285, 293, 294 Rbg. Pasal 1867-1894 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW). Bukti tertulis atau surat berisi tanda baca yang dirancang untuk mencurahkan pikiran dan pikiran yang digunakan sebagai bukti. Surat dalam hal ini adalah bukti tertulis, termasuk dokumen untuk menyampaikan pikiran Anda sebagai bukti. Bergantung pada bentuk bukti tertulis, ada dua jenis bukti tertulis: fakta dan non-sertifikat. Sertifikat adalah surat bertanggal dan ditandatangani yang memuat peristiwa-peristiwa yang menjadi dasar suatu hak atau kewajiban yang dijadikan sebagai alat bukti. Sertifikat dibagi lagi menjadi dua jenis: sertifikat asli dan palsu.

Sedangkan dalam bukti saksi sendiri menjelaskan bahwa Saksi

adalah salah satu alat bukti yang memerlukan kesaksian di depan juri dalam proses peradilan untuk keperluan pembuktian. Mendengarkan saksi sebagai salah satu alat bukti diatur dalam KUHP. Dalam perkara perdata, saksi mencatat bahwa beberapa orang dilarang atau tidak disaksikan pada sidang utama sesuai dengan Pasal 145 HIR, Pasal 172 Rbg, dan Pasal 1909 KUHPperdata, yang mengatur tentang apa yang tidak boleh didengar sebagai saksi. Seseorang yang diminta, tidak dapat dimintai keterangannya sebagai saksi, dan tidak dapat dimintai keterangannya. Yang pertama adalah keluarga menikah, pihak istri atau suami yang merupakan keturunan langsung dari keluarga kerabat dan pihak, tetapi mereka adalah anak-anak yang diceraikan dan itu persis mereka sudah gila pada usia 15. Saya tidak tahu , tapi terkadang dia memiliki ingatan yang baik. Sehingga orang-orang tersebut tidak dapat diterima keterangannya sebagai saksi. Saksi di persidangan perkara perdata, wajib disumpah karena hanya terhadap anak-anak yang belum lima belas tahun maupun orang gila yang kadang-kadang ingatannya masih jelas.

B. Kompensasi tenaga kerja yang dirumahkan akibat pandemic covid-19

Kompensasi, baik fisik maupun tidak, merupakan sesuatu yang pada umumnya perlu diperhitungkan dan dibayarkan kepada seseorang yang dibebaskan dari pajak penghasilan. Istilah ini erat kaitannya dengan keuntungan finansial (bonus tunai) yang diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari suatu hubungan kerja. Adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya memang memberikan dampak positif yang dapat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawannya. Nah, berikut adalah dampak positif yang dapat dirasakan oleh perusahaan dan organisasi:

1. Membuat karyawan terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat.
2. Dapat menjadi daya tarik juga bagi para pencari kerja yang berkualitas.

3. Citra perusahaan tampak lebih baik dibanding kompetitor.
4. Perusahaan bisa mendapatkan pekerja berkualitas.
5. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

Tujuan Kompensasi dari Perusahaan untuk Karyawan yaitu :

- a. Mempertahankan karyawan berprestasi yang sudah ada
- b. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
- c. Menjamin adanya keadilan dalam perusahaan
- d. Mengefisiensi biaya
- e. Memenuhi administrasi legalitas
- f. Memicu adanya perubahan perilaku dan sikap yang semakin baik

Yang dimana di dalam Kompensasi terdapat 3 Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam sebuah perusahaan, yaitu :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah Semua jenis kompensasi, termasuk gaji, berbagai tunjangan, THR, insentif, komisi, bonus, pembayaran kinerja, bagi hasil perusahaan, opsi saham, dan lainnya. Selain itu, semua jenis pendapatan yang ditambahkan ke total pendapatan tahunan karyawan dan dikenakan pajak penghasilan 21 (PPh 21).

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi diberikan oleh perusahaan, tetapi tidak secara langsung kepada karyawan, tetapi melalui pihak ketiga. Misalnya, perusahaan melibatkan karyawannya dalam program perlindungan sosial dan kesehatan. Oleh karena itu, perusahaanlah yang membayar premi atas asuransi yang diberikan oleh perusahaan agar karyawan dapat menikmati manfaat dari program-program tersebut, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi ketenagakerjaan.

3. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi ini tidak ada kaitanya dengan uang, Namun, itu adalah penghargaan yang positif dan berharga bagi karyawan.

Misalnya, perusahaan berkomitmen pada pelatihan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, perawatan yang profesional dan kompeten, tim kerja yang solid dan kolaboratif, jenjang karir yang jelas, lebih banyak hari libur, jam kerja yang fleksibel, dan kinerja karyawan.

Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik perlu menerima penghargaan atau imbalan untuk kompensasi yang adil. Kompensasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, dan adanya kompensasi tidak hanya menuntut karyawan untuk tetap bekerja, tetapi juga memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerjanya. Menurut Nitisemito, masalah kompensasi menjadi penting bukan hanya karena merupakan pendorong utama untuk menjadi seorang karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan berdampak signifikan terhadap kegembiraan dan semangat karyawan. (Nitisemito, 2001) Kompensasi merupakan suatu bentuk beban yang harus ditanggung oleh suatu perusahaan dengan harapan akan memperoleh kompensasi berupa kinerja dari para karyawannya (Sofyandi 2008). Kita harus membedakan antara pekerjaan yang tidak dibayar dan pemecatan. Namun, pemecatan yang merupakan awal dari perusahaan, tidak memberikan hak apapun kepada pekerja. Namun, jika tidak ada pekerjaan, pekerja tidak akan menerima upah. Di sini penting untuk mencapai kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawannya. Jangan sampai pekerja merasa dirugikan atau tidak mendapatkan haknya. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berbeda dengan pemberhentian pegawai. Huruf f Pasal 93 (2) Hak-Hak Pekerja yang Diberhentikan Atas Tenaga Kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan: Pekerja/pekerja bersedia untuk melakukan pekerjaan yang dijanjikan, tetapi kontraktor tidak mempekerjakannya karena kelalaiannya sendiri atau halangan apapun yang dapat dihindari oleh kontraktor. Pekerja yang tidak

bekerja tetap berhak atas upah dan majikan harus membayar setiap bulan. Oleh karena itu, status hukum pekerja yang diberhentikan akan terus berlaku dan Anda akan berhak atas gaji bulanan.

III. PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Hubungan kerja adalah hubungan antara karyawan dan majikan yang timbul berdasarkan kontrak kerja. Peran negara/pemerintah dalam hubungan kerja ini adalah menyeimbangkan posisi pekerja/buruh dengan posisi majikan yang tidak seimbang, karena posisi pekerja/buruh lebih kuat dari posisi pekerja/buruh. Pemerintah juga memegang peranan yang penting dalam proses pemutusan hubungan kerja Memberikan perlindungan untuk melindungi pekerja/buruh dari perilaku sewenang-wenang oleh pengusaha. Oleh karena itu, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi sampai dengan putusan Pengadilan Tenaga Kerja mencapai , yang dimana pekerja akan mendapatkan perlindungan hukum dengan memperoleh hak upah, atau uang penghargaan masa kerja. Prosedur pengelolaan tenaga kerja dapat diselesaikan dengan dua cara, di depan dan di luar Pengadilan Tenaga Kerja. Jika di luar Pengadilan Hubungan Perburuhan, pekerja/buruh dan kontraktor akan berunding dan mencapai kesepakatan bersama antara para pihak untuk menjamin perdamaian dan kerugian di antara para pihak. Jika tidak tercapai kesepakatan, perselisihan akan dirujuk ke Pengadilan Tenaga Kerja dan Komite Kehakiman akan meninjau dan memutuskan kasus tersebut. Jika pegawai/pekerja juga tidak mendapatkan haknya, maka pegawai/pekerja tersebut mengajukan surat ke Mahkamah Agung untuk memperoleh haknya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. dapat dilakukan. Di dalam Kondisi pandemic Covid-19 membuat pemerintah mengeluarkan Peraturan yang berguna untuk melindungi hak pekerja atau buruh dengan adanya SE Menaker Nomor M/3HK.04/III/2020, maka terdapat suatu ketentuan yang menjadi perlindungan bagi pihak pekerja atau penggugat. Tetapi dalam kasus ini Majelis Hakim tidak menjadikan SE Menaker Nomor M/3HK.04/III/2020 sebagai landasan dalam argumentasi hukum untuk memutus suatu perkara karena bukan bagian dalam peraturan perundang undangan.

2. Putusan yang telah dijatuhkan oleh Majelis Hakim pada Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dengan Nomor 60/PDT.SUS-PHI/2020/PN.GTO yang terjadi antara Aan Supu dengan PT. Paradise Cipta Persada Gorontalo tidak sesuai dengan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang dimana pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, Mungkin karena kesalahan sendiri atau karena kendala yang harus dihindari pengusaha. Keputusan Pengadilan Tenaga Kerja dalam perselisihan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat diajukan kasasi langsung ke Mahkamah Agung. Di sisi lain, putusan Pengadilan Tenaga Kerja tentang perselisihan pemangku kepentingan dan perselisihan serikat pekerja/serikat pekerja dalam suatu perusahaan merupakan keputusan pertama dan terakhir yang tidak dapat diganggu gugat. Peraturan ini dirancang untuk memastikan pemrosesan yang cepat, akurat, adil, dan hemat biaya.

B. SARAN

1. Pengusaha dan pekerja harus berusaha setidaknya menghindari perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam hubungan kerja, pengusaha harus membangun hubungan kerja yang harmonis dan adil, dan hak-hak pekerja. Perlindungan juga merupakan peraturan dan nilai Pancasila yang ada. Dalam hal terjadi sengketa, penyelesaian sengketa secara damai harus diutamakan dan para pihak harus saling menghormati dalam penyelesaian sengketa di luar pengadilan untuk mencapai perdamaian. Pemerintah juga akan dapat memberikan aturan tambahan untuk melindungi hak-hak pekerja yang perlu disesuaikan dengan situasi pandemi Covid-19.
2. Kepada Pekerja atau buruh diharapkan mampu memahami situasi dan kondisi di dalam perekonomian pada saat ini dikarenakan suatu dampak dengan hadirnya Pandemi Covid-19 diharapkan memungkinkan pengusaha untuk mempertimbangkan kebijakan yang ada untuk karyawan atau hubungan hak mereka.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Asikin, Zainal. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).

Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010),

Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional)*. Jawa Timur: Setara Press, 2016.

Hadjon, Phillipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (PT. Bina Ilmu, Surabaya: 1987).

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi revisi, cetakan ke-4, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

ZamaaA, Safrizal. 2020. *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19 Bagi Daerah Pencegahan, Pengendalian, Diagnosis Dan Manajemen*. Jakarta: Tim Kerja Kementerian Dalam Negeri.