



CITRA JUSTICIA

Fakultas Hukum Universitas Asahan

Jl. Jend. Ahmad Yani Kisaran

E-mail: Citrajusticia95@gmail.com

Lama: <http://jurnal.una.ac.d/index.php/cj>



TRANSFORMASI POLITIK HUKUM PERBURUHAN DI MASA PANDEMI *COVID-19*

Syahwal

Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

email: syahwal1899@mail.ugm.ac.id

ABSTRAK

Kata Kunci :
*Politik Hukum,
Perburuhan,
Covid-19*

Covid-19 menyebabkan perubahan sosial terhadap hampir seluruh aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Perubahan yang terjadi di dunia kerja menuntut hukum perburuhan untuk turut melakukan perubahan. Perubahan dilakukan guna menjamin perlindungan hukum bagi buruh sebagai akibat dari adanya perubahan dunia kerja sebagai imbas dari pandemi *Covid-19*, hukum perburuhan Indonesia dituntut untuk melakukan penyesuaian diri dengan perubahan yang terjadi di masa pandemi *Covid-19*. Perubahan tercermin melalui politik hukum perburuhan Indonesia di masa pandemi *Covid-19*. Dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini terkait, bagaimanakah transformasi politik hukum perburuhan di masa *Covid-19* dalam hal memberikan perlindungan bagi pemenuhan hak-hak buruh. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan telaah terhadap politik hukum perburuhan Indonesia di masa *Covid-19*. Terhadap tujuan ini, penelitian dilakukan dengan menggunakan tipe penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan. Pendekatan ini digunakan untuk melakukan pembacaan terhadap politik hukum perburuhan di masa *Covid-19*. Pendekatan ini ditopang dengan bahan hukum primer berupa aturan hukum yang diselenggarakan di bidang perburuhan di masa *Covid-19*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif lalu dijabarkan secara deskriptif. Penelitian ini menunjukkan bahwa di masa *Covid-19*, politik hukum perburuhan memberlakukan hukum yang baru meliputi hukum di bidang hubungan kerja, pengupahan, kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan sosial, dan perlindungan pekerja migran. Perubahan hukum perburuhan berupaya untuk melindungi buruh dari dampak yang ditimbulkan oleh *Covid-19*. Penguatan hubungan kerja di masa pandemi, subsidi upah yang dilakukan pemerintah, serta kelonggaran terhadap jaminan sosial merupakan wujud nyata. Namun, pembentukan hukum yang baru masih setengah hati, utamanya di bidang hukum pengupahan. Serta politik hukum perburuhan yang masih melanggengkan informalitas. Sehingga politik hukum perburuhan di masa *Covid-19* tidak bersifat inklusif.

Abstract

Covid-19 causes social changes to almost all aspects of life, including the world of work. Changes that occur in the world of work require labor law to also make changes. Changes were made to ensure legal protection for workers as a result of changes in the world of work as a result of the Covid-19 pandemic, Indonesian labor law is required to make adjustments to the changes that occurred during the Covid-19 pandemic. Changes are reflected through the politics of Indonesian labor law during the Covid-19 pandemic. The problem formulated in this research is related to how the political transformation of labor law during the Covid-19 period in terms of providing protection for the fulfillment of labor rights. Based on the formulation of the problem, this study aims to examine the politics of Indonesian labor law during the Covid-19 period. For this purpose, the research was carried out using a normative research type using a statutory approach. This approach is used to read the politics of labor law during the Covid-19 era. This approach is supported by primary legal material in the form of legal regulations implemented in the labor sector during the Covid-19 period. The data obtained were then analyzed qualitatively and then described descriptively. This research shows that during the Covid-19 era, the politics of labor law imposed new laws covering laws in the fields of employment relations, wages, occupational health and safety, social security, and protection of migrant workers. Changes to labor law seek to protect workers from the impact caused by Covid-19. Strengthening work relations during a pandemic, wage subsidies by the government, and relaxation of social security are concrete manifestations. However, the formation of new laws is still half-hearted, especially in the field of wage law. As well as the politics of labor law which still perpetuates informality. So that the politics of labor law during the Covid-19 era were not inclusive.

1. PENDAHULUAN

Penghujung Desember 2019 silam di Kota Wuhan, dilaporkan terdapat suatu kasus terkait penyakit menular yang disebut *coronavirus disease*. Penyakit menular yang hari ini dikenali dengan *Covid-19*. Penyakit menular yang menyebar ke seluruh penjuru dunia hingga Indonesia turut pula menjumpai penyakit yang serupa, yang diyakini adalah kasus pertama *Covid-19*, pada tanggal 2 Maret 2020. Jumlah kasus yang terus bertambah di seluruh penjuru dunia menyebabkan Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization*) menetapkan *Covid-19* sebagai pandemi pada tanggal 11 Maret 2020.¹

Covid-19 dengan segala implikasi dan upaya mitigasinya telah melahirkan

serangkaian dampak yang pada akhirnya berdampak terhadap cara masyarakat menjalin hubungan di dalam komunitasnya. Dampak-dampak ini bahkan turut menyasar dunia kerja, sebuah dunia di mana buruh bertemu dengan pemberi kerja, maupun buruh dengan sesama buruh. Pengaruh *Covid-19* terhadap dunia kerja telah menyebabkan dilakukannya sistem kerja berupa bekerja dari rumah, terciptanya kebijakan merumahkan buruh, dan perubahan-perubahan lainnya yang dimaksudkan sebagai upaya untuk memitigasi penyebaran *Covid-19* di dunia kerja.

Secara luas, *Covid-19* telah berdampak terhadap tiga aspek di dunia kerja. Dampak *pertama*, penurunan kuantitas pekerjaan yang tersedia di dunia kerja. Hal ini telah menyebabkan timbulnya pengangguran dan/atau buruh yang dikategorikan setengah menganggur. Dampak *kedua*, menyasar kualitas pekerjaan. *Covid-19* telah menyebabkan

¹ Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2020*, (Jakarta: Kemenkes RI, 2021), hlm. 167-168;

menurunnya kualitas pekerjaan hingga dapat menciptakan pekerjaan dengan kondisi yang buruk. Tergambar dari buruh yang harus kehilangan upah yang layak, kehilangan jaminan sosial, serta terciptanya kondisi kesehatan dan keselamatan kerja yang buruk. Dampak yang terakhir yakni dampak terhadap kelompok rentan. Kelompok rentan yang dimaksud seperti buruh perempuan, buruh yang memiliki penyakit bawaan, buruh usia lanjut, buruh informal, dan pekerja migran².

Timbulnya perubahan ini, menjadi batu uji bagi hukum perburuhan sebagai hukum yang secara prinsipil memuat ketentuan perihal dunia kerja. Perubahan yang terjadi menuntut hukum perburuhan untuk mampu menyesuaikan diri, hal ini tidak terlepas dari fungsi hukum untuk melindungi kepentingan masyarakat³ yang dalam hal dunia kerja, kepentingan yang coba dilindungi adalah kepentingan buruh. Oleh karena itu, dengan adanya perubahan di dunia kerja turut pula diperlukan perubahan di dalam hukum perburuhan, untuk menghindari dampak yang buruk bagi buruh sebagai imbas dari kegagalan hukum dalam merespon perubahan sosial yang tercipta di masa pandemi *Covid-19*.

Dalam bangunan konseptual, perubahan hukum perburuhan setidaknya dapat dilakukan atas 4 (empat) alasan.⁴ *Pertama*, terjadi perubahan terhadap kondisi dari pasar tenaga kerja. *Kedua*,

tengah terjadi perubahan dalam praktik melakukan pekerjaan. *Ketiga*, terjadi perkembangan nilai-nilai sosial di masyarakat. *Terakhir*, pengaturan dalam hukum positif telah terbukti gagal atau kurang berhasil dalam pengimplementasiannya. Dari bangunan konseptual ini dapat dipijakkan bahwa perubahan yang terjadi di dunia kerja pada masa *Covid-19* jelas menjadi alasan untuk melakukan perubahan hukum perburuhan. Hal ini agar hukum perburuhan tetap mampu untuk melindungi kepentingan buruh dan menjamin pemenuhan hak-hak buruh.

Guna tetap menjamin perlindungan hukum bagi buruh sebagai akibat dari adanya perubahan dunia kerja sebagai imbas dari pandemi *Covid-19*, hukum perburuhan Indonesia dituntut untuk melakukan penyesuaian diri dengan perubahan yang terjadi di masa pandemi *Covid-19*. Perubahan hukum perburuhan sebagai upayanya untuk memberikan perlindungan bagi buruh terejawantahkan melalui serangkaian peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan secara khusus untuk menangani perubahan dunia kerja di masa pandemi. Peraturan perundang-undangan yang secara khusus menjadikan buruh dan *Covid-19* sebagai subjek dan objek pengaturannya. Berbicara perihal perubahan hukum, baik dengan memberlakukan suatu ketentuan hukum yang baru ataupun dengan mengganti ketentuan hukum yang lama, akan berkaitan erat dengan politik hukum perburuhan negara. Hal ini karena politik hukum memberikan titik berangkat dan pijakan-pijakan bagi tatanan hukum dalam menangani beragam persoalan, agar tatanan hukum dapat mencapai tujuan kolektif⁵.

² International Labour Organization, "Covid-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses", *ILO Monitor 1st Edition* (18 Maret 2020), hlm. 3-6; Rujuk pula International Labour Organization, *Covid-19 and the World of Work*, (Geneva: International Labour Office, 2021), hlm. 5.

³ Achmad Ali dan Wiwie Heryani, *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 205.

⁴ Guy Davidov, "Articulating Labour Law's Goals: Why and How", *European Labour Law Journal*, 3, 2 (2012), hlm. 133.

⁵ Bernard L Tanya, *Politik Hukum: Agenda Kepentingan Bersama*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2011), hlm. 4-5.

Perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan menyusul perubahan dunia kerja yang terjadi di masa *Covid-19*, telah mendorong *peneliti* untuk melakukan pengkajian dengan berfokus pada penelaahan politik hukum perburuhan Indonesia di masa *Covid-19*, utamanya terhadap upaya hukum perburuhan untuk memberikan perlindungan kepada buruh.

Terhadap latar belakang permasalahan di atas, *peneliti* merumuskan permasalahan terkait bagaimanakah transformasi politik hukum perburuhan di masa *Covid-19* dalam hal memberikan perlindungan bagi pemenuhan hak-hak buruh?

2. METODE PENELITIAN

Rumusan permasalahan di atas membawa konsekuensi lagus bahwa penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan tipe penelitian normatif yang merupakan tipe penelitian dengan bersandar pada data sekunder yang tersedia. Penelitian normatif ini akan ditopang dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan⁶. Sebagai konsekuensi dari pendekatan peraturan perundang-undangan, maka artikel ini akan menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Bahan hukum primer yang digunakan berupa peraturan perundang-undangan di bidang hukum perburuhan yang dikeluarkan di masa *Covid-19*. Bahan hukum primer tersebut meliputi:

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Iuran Program Jaminan Sosial Perburuhan Selama Bencana Nonalam Penyebaran

- b. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Jangka Waktu Manfaat Perlindungan Jaminan Sosial Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Selama Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (untuk selanjutnya disebut sebagai Permenaker 10/2020)
- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) (untuk selanjutnya disebut sebagai Permenaker 14/2020)
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-19*) (untuk selanjutnya disebut sebagai Permenaker 2/2021)
- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (*Covid-19*) (untuk selanjutnya disebut sebagai Kepmenaker 104/2021)
- f. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19* (untuk selanjutnya disebut sebagai SE Perlindungan

⁶ Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 13.

- Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha)
- g. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* (untuk selanjutnya disebut sebagai SE Tunjangan Hari Raya)
 - h. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/9/HK.04/VII/2021 tentang Optimalisasi Penerapan Protokol Kesehatan di Tempat Kerja dan Penyediaan Perlengkapan Serta Sarana Kesehatan Bagi Pekerja/Buruh oleh Perusahaan Selama Pandemi *Corona Virus Disease (Covid-19)* (untuk selanjutnya disebut sebagai SE Kesehatan Kerja)
 - i. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Pada Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* (untuk selanjutnya disebut sebagai SE Upah Minimum)

Sebagai penunjang bahan hukum primer di atas, maka turut pula digunakan bahan hukum sekunder berupa karya ilmiah yang akan memberi penjelasan terkait dengan bahan hukum primer yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang diangkat di dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dari kedua bahan hukum ini kemudian dianalisis secara kualitatif untuk selanjutnya dijabarkan melalui serangkaian uraian yang sifatnya deskriptif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Dasar Pijakan Politik Hukum Perburuhan

Politik hukum mendapat beragam pemaknaan, seperti bagaimana politik hukum dimaknai sebagai indeterminasi antara hukum dan politik⁷. Selain pemaknaan di atas, politik hukum turut pula dipahami sebagai kebijakan terkait hukum yang bakal diberlakukan, dapat dengan membuat hukum yang baru ataupun dengan mengganti hukum lama⁸. Di tengah keberagaman pemaknaan politik hukum, penelitian ini mengambil pijakan dengan mendudukkan politik hukum sebagai kebijakan yang ditempuh negara untuk menentukan arah, bentuk, dan isi dari hukum di masa mendatang, agar hukum dapat mencapai tujuan yang didamba oleh negara⁹. Pijakan ini selaras dengan argumentasi yang memaknai politik hukum sebagai tindakan untuk menentukan pilihan terkait cara-cara yang hendak digunakan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati¹⁰.

Pijakan di atas membawa konsekuensi logis bahwa tujuan yang ingin dicapai menjadi suatu hal yang substansial di dalam pembahasan terkait politik hukum. Seolah terdapat keseragaman di dalam diskursus terkait politik hukum di Indonesia, utamanya terkait Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai tujuan bersama yang akan diwujudkan melalui hukum. Tujuan yang demikian itu seolah menjadi payung bagi tujuan-tujuan lainnya. Meskipun demikian, Satjipto Rahardjo menyakini bahwa tujuan yang umum tersebut dapat dipecah-pecah menjadi tujuan-tujuan yang lebih spesifik.¹¹ Tujuan-tujuan spesifik ini

⁷ Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm. 3.

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*; Abdul Manan, *Perbandingan Politik Hukum Islam dan Barat*, (Jakarta: Kencana, 2018), hlm. 8.

¹⁰ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 398.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 198.

merupakan tujuan yang secara berbeda dibawa oleh bidang-bidang hukum tertentu. Meskipun demikian, tujuan-tujuan spesifik ini akan bermuara pada tujuan nasional sebagaimana termuat dalam Pembukaan UUD NRI 1945.

Bagi hukum perburuhan, tujuan bersama di atas adalah tujuan jangka panjang. Hukum perburuhan memuat tujuan yang lebih spesifik perihal apa yang ingin dicapai melalui hukum. Pemecahan tujuan ini lalu menimbulkan pertanyaan, apa yang menjadi tujuan dari hukum perburuhan itu sendiri. Pertanyaan tentang tujuan dari hukum perburuhan tentu berkaitan dengan alasan mengapa hukum perburuhan itu ada.

Sebagaimana diketahui bahwa buruh dalam melakukan pekerjaan terikat perjanjian kerja, baik dengan pengusaha ataupun pemberi kerja. Perjanjian kerja kemudian melahirkan suatu hubungan yang sarat akan konflik, yang mana disebabkan karena perbedaan kepentingan di antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja¹². Di mana buruh berkepentingan atas upah dan kelayakan bekerja, sedangkan pengusaha berupaya memaksimalkan keuntungan dengan menekan hak-hak buruh. Hal ini tentu saja didasari pandangan bahwa hak-hak buruh adalah biaya bagi sistem produksi yang lebih jauh akan berakibat pada berkurangnya keuntungan yang harusnya diterima oleh perusahaan.

Konflik antara buruh dengan pengusaha bahkan dianggap telah ada sejak terjalannya hubungan di antara keduanya¹³. Perbedaan kepentingan di

¹² Pekerja/buruh berkepentingan mendapatkan imbalan atas upah dan kondisi kerja yang layak. Sedangkan pengusaha berupaya untuk memaksimalkan keuntungan dengan menekan upah dan kondisi kerja yang layak.

¹³ Ari Hernawan, "Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial", *Jurnal Mimbar Ilmu Hukum*, Edisi Khusus, (2011), hlm. 92;_Konflik

antara keduanya cenderung saling menegaskan kepentingan satu sama lain. Saling menegaskan dimaksudkan bahwa dalam pemenuhan hak satu pihak akan membawa dampak pemenuhan hak pihak lainnya akan terabaikan. Lalu dengan posisi tawar yang rendah, buruh acapkali harus menjadi korban dari keganasan pergulatan kepentingan ini. Misalnya saja, ketidaksetaraan pertukaran antara tenaga yang dicurahkan oleh buruh dengan upah yang diperoleh sebagai imbalannya.¹⁴

Pada titik itulah hukum perburuhan berpijak. Bahwa terdapat ketidaksetaraan posisi tawar antara buruh dengan pengusaha yang disebabkan karena tidak meratanya distribusi kekayaan dan kuasa yang mana perbedaan ini telah menjadikan buruh sebagai pihak yang dirugikan¹⁵. Lebih lanjut disadari bahwa ketidaksetaraan ini memungkinkan terciptanya dominasi satu kelompok atas kelompok lain hingga berujung pada eksploitasi satu kelompok terhadap kelompok lainnya. Atas dasar inilah kemudian hukum perburuhan diciptakan. Hukum perburuhan mewujudkan sebagai implementasi dari kehadiran negara untuk melindungi kelompok yang lemah. Intervensi negara di dalam hubungan privat ini merupakan pengejawantahan dari gagasan *social law* yang erat kaitannya dengan pemikiran Otto von

antara pekerja/buruh dengan pengusaha, rujuk dalam Guy Davidov, "The (changing?) Idea of Labour Law", *International Labour Review*, 146, 3-4 (2007), hlm. 313.

¹⁴ Horacio Spector, "Philosophical Foundations of Labour Law", *Florida State University Law Review*, 33, 4 (2006), hlm. 1129.

¹⁵ Perbedaan distribusi kekayaan dan kuasa telah menjadikan pekerja/buruh sebagai pihak yang dirugikan. Rujuk dalam Harry Arthurs, "Labour Law After Labour", *Comparative Research in Law and Political Economy*, 15, (2011), hlm. 17.

Gierke¹⁶. Oleh karena itu, hukum perburuhan memiliki tujuan untuk melindungi buruh. Buruh memiliki kepentingan akan perlindungan dikarenakan buruh dirugikan oleh adanya ketidaksetaraan posisi tawar jika dihadapkan dengan majikan¹⁷.

Selain tujuan tersebut, lebih luas tujuan hukum perburuhan dapat dipetakan menjadi tiga. *Pertama*, hukum perburuhan bertujuan untuk melindungi nilai-nilai abstrak seperti otonomi dari buruh dan martabat manusia dari buruh, kesetaraan dan keadilan. *Kedua*, hukum perburuhan bertujuan untuk mengatasi dan mencegah dampak dari karakter pasar tenaga kerja¹⁸. Karakter seperti ketidaksetaraan daya tawar, kecenderungan akan kegagalan, dan komodifikasi tenaga kerja. *Ketiga*, hukum perburuhan bertujuan untuk meminimalisir kerentanan buruh dan beragam hal yang dapat merugikan buruh atas hubungannya dengan pengusaha atau pemberi kerja¹⁹.

¹⁶ Intervensi negara di dalam hubungan privat beririsan erat dengan gagasan *social law* dari Otto von Gierke. *Social law* dimaksudkan untuk melindungi kelompok yang lemah secara ekonomi di dalam suatu hubungan privat. Rujuk Ruth Dukes, *Critical Labour Law: Then and Now*, dalam *Research Handbook on Critical Legal Theory*, ed. Emilius Christodoulidis, *et.al.* (UK: Edward Elgar, 2019), hlm. 348.

¹⁷ Guy Davidov and Brian Langille, *The Idea of Labour Law*, (New York: Oxford University Press, 2011), hlm. 32.

¹⁸ Teori tentang pasar sebagaimana digambarkan oleh ekonom neoklasik didasarkan pada sekumpulan asumsi yang cenderung irasional. Seperti semua pihak di pasar diasumsikan sebagai individu yang tidak realistis, sertamemiliki informasi yang utuh dan berkemampuan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dengan tanpa biaya. Dalam praktis, asumsi-asumsi irasional telah menyebabkan pasar mengalami kegagalan. Oleh karena itu hukum perburuhan diharapkan mampu mengatasi kegagalan tersebut dan dampaknya terhadap pekerja/buruh. Rujuk dalam Guy Davidov, *Op.Cit.*, hlm. 315

¹⁹ *Ibid*, hlm. 148-149

Politik hukum perburuhan dimaknai sebagai kebijakan terkait hukum yang diberlakukan, baik dengan membentuk hukum baru ataupun dengan mengganti hukum lama sebagai langkah atau tindakan untuk memberikan perlindungan bagi buruh kaitannya dengan karakter pasar tenaga kerja yang dapat merugikan buruh dan juga berkaitan dengan kerentanan buruh jika dihadapkan dengan pengusaha atau pemberi kerja. Yang mana keseluruhan tindakan ini akan bermuara pada penghormatan dan perlindungan harkat dan martabat manusia dari buruh.

B. Perubahan Sosial dan Transformasi Politik Hukum Perburuhan di Masa Pandemi

1) Perubahan Sosial di Masa Pandemi

Perubahan sosial diartikan sebagai perubahan terhadap cara individu berhubungan satu sama lain di dalam suatu masyarakat²⁰. Perubahan sosial pada sebuah masyarakat dapat tercipta melalui perubahan nilai, kaidah, pola, perilaku, organisasi, lembaga kemasyarakatan, lapisan dalam masyarakat, kekuasaan dan wewenang, interaksi sosial pada sebuah masyarakat.²¹ Hal mana terjadi pula di masa pandemi *Covid-19*. Kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah, menyusul keadaan genting di masa *Covid-19* menyebabkan terjadinya perubahan bagi individu dalam berhubungan dengan individu lainnya di dalam suatu kelompok masyarakat. Perubahan ini juga menyasar buruh. Kebijakan di masa pandemi, seperti jaga jarak, menghindari kerumunan, hingga pembatasan terhadap mobilitas sosial telah menyebabkan

²⁰ Lawrence M Friedman and Jack Ladinsky, "Social Change and the Law of Industrial Accidents", *Columbia Law Review*, 67, 1 (1967), hlm. 50.

²¹ Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), hlm. 100.

perubahan bagi buruh dalam berhubungan dengan buruh lainnya dan/atau pihak pengusaha atau pemberi kerja di dunia kerja.

Bagi dunia kerja, *Covid-19* diakui setidaknya membawa tiga dampak. Dampak *pertama*, *Covid-19* menyebabkan terjadinya penurunan kuantitas pekerjaan yang tersedia di dunia kerja. Hal ini akhirnya menyebabkan timbulnya pengangguran dan/atau buruh yang dikategorikan setengah menganggur sebagai akibat dari pengurangan aktifitas di dunia kerja. Dampak *kedua* dari *Covid-19* terhadap dunia kerja menasar kualitas pekerjaan yang tersedia. Setelah mengurangi kuantitas pekerjaan, *Covid-19* turut pula menyebabkan menurunnya kualitas pekerjaan hingga dapat menciptakan pekerjaan dengan kondisi yang buruk. Kondisi kerja yang buruk ini tercerabut dari kondisi dimana buruh harus kehilangan upah layak, kehilangan jaminan sosial, serta terciptanya kondisi kesehatan dan keselamatan kerja yang buruk. Dampak yang terakhir yakni dampak terhadap kelompok rentan. Kelompok rentan yang dimaksud seperti buruh perempuan, buruh yang memiliki penyakit bawaan, buruh usia lanjut, buruh informal, dan pekerja migran²².

Di Indonesia sendiri, dampak *Covid-19* terhadap dunia kerja dapat ditelusuri melalui survei yang dilakukan oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) bekerja sama dengan Badan Litbang Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dan Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi

²² International Labour Organization, "Covid-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses", *ILO Monitor 1st Edition* (18 Maret 2020), hlm. 3-6; Rujuk pula International Labour Organization, "Covid-19 and the World of Work", *Governing Body*, 341st Session, Geneva, (March 2021), hlm. 5.

dan Bisnis Universita Indonesia. Berdasarkan survei tersebut, *Covid-19* telah menyebabkan terjadinya gelombang pemutusan hubungan kerja dan penurunan pendapatan dari buruh. Sebanyak 15,6% buruh mengalami pemutusan hubungan kerja dan 40% buruh mengalami penurunan pendapatan, dengan kisaran penurunan dari 7% hingga 50%.²³

Selain itu, secara keseluruhan pandemi *Covid-19* juga berdampak pada sekitar 14,28% penduduk yang berada di usia kerja. Di mana yang menjadi pengangguran karena *Covid-19* sekitar 2.562.530 orang atau 1,26%. Buruh yang keluar dari pasar kerja akibat *Covid-19* dan menjadi bukan angkatan kerja sekitar 757.574 orang atau sekitar 0,37%. Penduduk usia kerja sebanyak 1.772.760 orang atau 0,87% dan buruh yang mengalami pengurangan kerja sebanyak 24.027.576 orang atau 11,78%²⁴. *Covid-19* juga menyebabkan kerentanan bagi buruh. Di Indonesia, hampir satu dari tiga buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja merupakan buruh kerah biru (*blue-collar worker*). Selain mengalami pemutusan hubungan kerja, buruh kerah biru turut pula menjadi kelompok buruh yang paling banyak dirumahkan, dengan persentase sebesar 27,2%.²⁵

²³ Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia "Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia", <http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030>, diakses 29 Oktober 2022.

²⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Ketenagakerjaan dalam Data edisi 3*, (Jakarta: Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan, 2021), hlm. 40.

²⁵ Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan, *Analisis Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Perluasan Kesempatan Kerja dan Implikasinya*, (Jakarta: Kementerian

Terancamnya keberlangsungan pekerjaan bagi buruh di masa pandemi, menurunnya pendapatan bagi buruh, dan kondisi-kondisi rentan lainnya menunjukkan bahwa dampak perubahan sosial bagi dunia kerja di atas menyebabkan kerentanan bagi buruh. Yang mana dipahami pula bahwa pekerjaan yang rentan memiliki dampak yang sangat luas, tidak hanya terhadap pekerjaan itu sendiri, ataupun tempat kerja tetapi juga bagi banyak aspek yang bersifat di luar pekerjaan seperti kehidupan sosial dari buruh, seperti dalam hubungan keluarga dan atau komunitasnya²⁶. Oleh karena itu, dampak Covid-19 terhadap dunia kerja jika diabaikan akan melahirkan dampak-dampak lainnya yang tidak hanya berhubungan dengan kehidupan buruh di dunia kerja, tapi juga di dunia lainnya, seperti kehidupan pribadi dari buruh tersebut.

2) Politik Hukum Perburuhan di Masa Pandemi

Hukum memiliki beragam sudut pandang. Pada satu sudut pandang, hukum akan didudukkan sebagai kekuatan sembari di sisi lain hukum dipandang sebagai bahaya yang mengancam kekuatan itu. Hukum di satu sisi mengupayakan keadilan sembari di sisi lain memberi contoh akan ketidaksetaraan. Hukum di satu sisi merupakan alat untuk melawan penindasan sembari pada sisi yang lain hukum menjadi penjaga dari *status quo*²⁷.

Apa yang terlihat adalah hukum menjadi alat. Alat untuk mencari keadilan, sekaligus alat untuk menghalangi seseorang dari akses terhadap keadilan. Demikianpun hukum menjadi alat yang paling efektif dalam menciptakan perubahan sosial²⁸. Meskipun yang terakhir ini terdapat hubungan yang saling pengaruh mempengaruhi, sehingga hukum tidak saja menjadi alat guna mencapai perubahan sosial. Namun juga dapat terpengaruhi oleh perubahan sosial yang terjadi.

Saat memandang hukum sebagai fenomena sosial yang merefleksikan hubungan koeksistensi individu dalam kelompok sosial atau kelompok masyarakat²⁹ maka mengharuskan hukum untuk bergerak beriringan dengan perubahan sosial yang terjadi. Selain perubahan sosial yang bersifat determinan tersebut, saling kait-mengait antara hukum dan perubahan sosial juga dapat dilihat dari sifat determinan hukum terhadap perubahan sosial. Hukum dapat menjadi determinan dikarenakan hukum baik secara langsung maupun tidak, mampu memprakarsai sebuah perubahan sosial³⁰.

Dalam hal perubahan yang terjadi di masa Covid-19, sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya, mengharuskan hukum untuk menyesuaikan diri. Hal ini dikarenakan perubahan sosial yang terjadi bersifat determinan terhadap hukum, maka hukumlah yang harus menyesuaikan dengan perubahan yang tercipta. Perubahan sosial mana turut berdampak besar bagi dunia kerja hingga memiliki potensi untuk menimbulkan kerentanan

Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020), hlm. 56-58.

²⁶ Arne L Kalleberg, "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition", *American Sociological Review*, 74, 1 (2009), hlm. 2.

²⁷ Cummings, Scott L. 2013. "Empirical Studies of Law and Social Change: What is the Field? What are the Questions?", *Winconsin Law Review*. 171: 171-204, hlm. 174.

²⁸ Durgalakshmi, S dan R Ammu. 2015. "Law as an Instrument of Social Change and for Empowerment of the Masses", *Indian Journal of Applied Research*. 5 (12): 130-132, 130; Roger Cotterrell, "Why Must Legal Ideas Be Interpreted Sociologically?", *Journal of Law and Society*, 25, 2 (1998), hlm. 183.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hlm. 134.

bagi buruh, mengharuskan hukum perburuhan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan ini guna menghindarkan dan melindungi buruh dari ancaman kerentanan yang lebih besar lagi.

Perubahan hukum perburuhan sebagai respon terhadap perubahan sosial di masa *Covid-19* erat kaitannya politik hukum pembentukan undang-undang perburuhan Indonesia. Berikut merupakan politik hukum perburuhan Indonesia di masa pandemi *Covid-19*.

a) Politik Hukum Hubungan Kerja

Perubahan yang terjadi di dunia kerja di masa *Covid-19* telah menyebabkan kelangsungan hubungan kerja antara buruh berada dalam ketidakpastian dan bahkan cenderung menjadi rentan akan pemutusan hubungan kerja. Namun kerentanan ini ditanggulangi melalui Kepmenaker 104/2021, yang mana 'kembali'³¹ melegitimasi pemutusan hubungan kerja sebagai tindakan terakhir yang dapat diambil dalam menyikapi permasalahan hubungan industrial akibat adanya pandemi *Covid-19*. Frasa kembali digunakan mengingat bahwa semangat yang serupa telah dituangkan dalam ketentuan normatif Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang diubah melalui ketentuan Pasal 81 Angka 37 UU Cipta Kerja. Meskipun harus diakui pula bahwa dalam tataran praktik, pemutusan hubungan kerja acapkali dijadikan senjata

³¹ Frasa kembali digunakan mengingat bahwa semangat yang serupa telah dituangkan dalam ketentuan normatif Pasal 151 UU Ketenagakerjaan yang diubah melalui ketentuan Pasal 81 Angka 37 UU Cipta Kerja. Meskipun harus diakui pula bahwa dalam tataran praktik, pemutusan hubungan kerja acapkali dijadikan senjata utama bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk mengancam pekerja/buruh yang mengajukan perbaikan ataupun peningkatan syarat-syarat kerja.

utama bagi pengusaha atau pemberi kerja untuk mengancam buruh yang mengajukan perbaikan ataupun peningkatan syarat-syarat kerja.

Upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan menyesuaikan tempat kerja, waktu kerja, merumahkan buruh secara bergilir untuk sementara waktu, menyesuaikan besaran upah berikut cara pembayarannya, mengurangi fasilitas dan/atau tunjangan buruh secara bertahap, tidak memperpanjang jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang telah berakhir, melakukan pensiun bagi buruh yang sudah memenuhi syarat dan/atau menawarkan pensiun dini.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan merumahkan buruh. Upaya ini merupakan suatu upaya yang dapat ditafsirkan beragam, utamanya terkait dengan keberlangsungan hubungan kerja antara buruh yang dirumahkan dengan pengusaha. Namun dalam Kepmenaker 104/2021, ditegaskan bahwa buruh yang dirumahkan pada prinsipnya tetap masih terikat pada hubungan kerja dan tidak pula di dalam proses pemutusan hubungan kerja meskipun buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengakuan akan adanya hubungan kerja di antara buruh yang dirumahkan dengan pengusaha, meletakkan sebuah konsekuensi logis bahwa pengusaha tetap diwajibkan untuk memenuhi segala hak-hak buruh yang timbul dari hubungan kerja.

b) Politik Hukum Pengupahan

Perubahan sosial yang terjadi di masa *Covid-19* turut menyorot mekanisme pengupahan. Di masa *Covid-19*, sistem kerja terdiri dari bekerja dari rumah, bekerja di kantor/tempat kerja dan/atau kombinasi keduanya. Hal mana sebelum *Covid-19* sistem kerja demikian tidak masif dilakukan. Melalui ketentuan

Kepmenaker 104/2021, ketiga sistem kerja tersebut tetap diberikan hak atas upah.

Namun, mengingat bahwa *Covid-19* juga berpengaruh pada kemampuan finansial pengusaha, maka bagi pengusaha yang terdampak pandemi sehingga tidak mampu membayar upah buruh sebagaimana mestinya, pengusaha diperbolehkan untuk melakukan penyesuaian upah. Penyesuaian upah didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dengan buruh dan dilakukan secara adil dan proporsional dengan memperhatikan kelangsungan hidup buruh dan kelangsungan usaha. Hal serupa juga diberikan kepada perusahaan industri padat karya yang terdampak pandemi. Berdasarkan ketentuan Pasal 6 Permenaker 2/2021, perusahaan dapat melakukan penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan buruh.

Menyikapi buruh yang dirumahkan. Sebagaimana telah disinggung sebelumnya bahwa buruh yang dirumahkan tetap dinyatakan memiliki hubungan kerja dengan pengusaha. Maka buruh tersebut tetap berhak atas upah, namun tentu saja kembali dilakukan pengecualian terhadap perusahaan yang secara finansial tidak mampu membayar upah yang biasa diterima buruh karena terdampak pandemi *Covid-19*. Terkhusus buruh yang dirumahkan, maka pengusaha dan buruh dapat melakukan kesepakatan penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah dengan ketentuan tetap ada upah yang dibayarkan pada bulan tersebut.

Terhadap penyesuaian besaran upah di atas, maka perhitungan iuran dan manfaat jaminan sosial, hak atas akibat pemutusan hubungan kerja dan hak lainnya yang dapat diperhitungkan dengan upah, menggunakan nilai upah sebelum penyesuaian upah berdasarkan kesepakatan.

Legitimasi penyesuaian upah di masa pandemi tentu berdampak pada pendapatan buruh. Atas kemungkinan merosotnya buruh ke dalam kondisi yang buruk sebagai akibat dari berkurangnya pendapatan, maka melalui Permenaker 14/2020 pemerintah memberikan subsidi upah kepada buruh. Dalam Pasal 2 diatur bahwa subsidi upah bertujuan untuk melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan kemampuan ekonomi buruh dalam penanganan dampak *Covid-19*.

Selain subsidi upah, upaya untuk menjaga kemampuan ekonomi buruh terlihat di dalam SE Tunjangan Hari Raya yang mana pemerintah tetap mengharuskan perusahaan untuk membayar THR sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Jika perusahaan terdampak *Covid-19*, maka perusahaan hanya dapat melakukan pembayaran bertahap atau pada suatu waktu yang disepakati dan tidak melakukan pengurangan. Berbeda dengan kabar baik dari Tunjangan Hari Raya. Di masa *Covid-19*, melalui SE Upah Minimum, pemerintah mengatur bahwa upah minimum Tahun 2021 sama dengan nilai upah minimum Tahun 2020.

Di masa *Covid-19*, buruh dapat saja terjangkit virus hingga tidak dapat melakukan pekerjaan³². Tidak dapat melakukan pekerjaan, selalu dibarengi dengan ketiadaan upah. Sesuai dengan asas *no work no pay*, yang telah dilegitimasi dalam ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Akan kemungkinan ini, melalui SE Perlindungan Buruh dan Kelangsungan Usaha diketahui bahwa buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) berdasarkan

³² Tidak dapat melakukan pekerjaan, selalu dibarengi dengan ketiadaan upah. Sesuai dengan asas *no work no pay*, yang telah dilegitimasi dalam ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, tetap berhak atas upah penuh. Hal serupa bagi buruh yang dikategorikan kasus suspek dan dikarantina/diisolasi. Sedangkan bagi buruh yang dikategorikan sakit *Covid-19*, upahnya dibayarkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.³³

c) Politik Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Di masa pandemi, pengaturan hukum terkait kesehatan dan keselamatan kerja menjadi hal yang tidak boleh terpinggirkan dan terlupakan. Mengingat bahwa *Covid-19* berhubungan erat dengan kondisi kesehatan seseorang, termasuk buruh.

Melalui SE Kesehatan Kerja, pemerintah mengatur upaya untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja buruh di masa pandemi. Upaya ini berupa himbauan bagi pengusaha/pemimpin perusahaan agar mematuhi pelaksanaan pengetatan aktivitas sesuai dengan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah, mendorong dan memberikan kesempatan atau memfasilitasi buruh untuk mengikuti vaksinasi, mengupayakan penyediaan masker dan perlengkapan kesehatan berupa *hand sanitizer*, vitamin atau suplemen kesehatan lainnya secara rutin bagi buruh.

Perusahaan turut dihimbau agar mengoptimalkan sarana layanan kesehatan di perusahaan, mengefektifkan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) di perusahaan dalam menyusun dan melaksanakan langkah-langkah strategis sebagai antisipasi apabila terjadi keadaan darurat.

³³ Rujuk dalam ketentuan Pasal 93 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Sedangkan bagi perusahaan yang belum memiliki P2K3, maka perusahaan dapat membentuk Satuan Tugas (Satgas) Penanganan *Covid-19* yang dimaksudkan untuk dapat berkoordinasi dengan Satgas *Covid-19* pemerintah daerah setempat.

d) Politik Hukum Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan upaya negara untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi buruh dalam hal terdapat suatu kondisi yang mengancam kelayakan hidup seorang buruh. Jaminan sosial turut pula menjadi salah satu tanggung jawab negara yang diamanatkan oleh konstitusi. Perubahan sosial yang terjadi di masa *Covid-19* menjadikan derajat kehidupan bagi buruh berada pada keadaan yang rentan. Maka urgensi dari jaminan sosial semakin meningkat di tengah pandemi *Covid-19*.

Rekomposisi upah yang terjadi di masa pandemi diyakini akan menimbulkan hambatan bagi buruh dalam hal pemenuhan pembayaran jumlah tertentu sebagai jaminan sosial. Guna mengatasi hambatan ini, dilakukan perubahan hukum jaminan sosial di masa pandemi *Covid-19*, yang mana melalui PP 49/2020 diatur perihal penyesuaian iuran Program Jaminan Sosial Perburuhan bagi Pemberi Kerja, Peserta Penerima Upah, dan Peserta Bukan Penerima Upah Tertentu, selama bencana nonalam penyebaran *Covid-19*.

Penyesuaian iuran Program Jaminan Sosial Perburuhan dilakukan dengan memberikan kelonggaran batas waktu pembayaran iuran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun di setiap bulannya. Juga diberikan keringanan iuran jaminan kecelakaan kerja dan iuran jaminan kematian serta penundaan pembayaran sebagian iuran jaminan pensiun.

e) Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran

Pembatasan mobilitas sosial yang terjadi di masa pandemi *Covid-19* telah menyasar pekerja migran. Akibat dari pembatasan ini, keberangkatan pekerja migran harus tertunda. Keberangkatan yang tertentu, akan berdampak pada pekerja migran saat pekerja migran berada di fase sebelum bekerja, hal ini berkaitan dengan perlindungan hukum yang dimiliki pekerja migran.

Menyadari hal tersebut, hukum perburuhan melalui ketentuan Pasal 2 Permenaker 10/2020, melaukan perubahan dengan menyesuaikan jangka waktu manfaat perlindungan sebelum bekerja bagi pekerja migran terkhusus untuk program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi pekerja migran yang tertunda keberagkatanya ke negara tujuan penempatan dikarenakan kebijakan penghentian sementara penempatan pekerja migran Indonesia.

C. Politik Hukum Perburuhan di Masa Pandemi: Apresiasi dan Kritik

Perubahan politik hukum perburuhan Indonesia menyusul perubahan sosial yang terjadi, bukanlah tanpa celah. Dalam pembahasan ini, akan dipaparkan apresiasi dan kritik terhadap politik hukum perburuhan Indonesia di masa pandemi *Covid-19*.

1) Politik Hukum Pengupahan Setengah Hati

Upah dalam hubungan kerja menjadi suatu hal yang substansial³⁴. Bahkan dipandang sebagai alasan utama mengapa buruh melakukan pekerjaan dengan hubungan atasan bawahan dengan pengusaha atau pemberi kerja. Hak buruh atas upah di tengah-tengah pandemi *Covid-19* menjadi satu hal yang perlu

mendapat sorotan lebih. Mengingat perubahan sosial di masa *Covid-19* dapat membawa beragam konsekuensi yang buruk bagi hak buruh atas upah. Salah satu konsekuensi yang telah dilegitimasi yakni penyesuaian upah bagi buruh di masa *Covid-19*.

Meskipun demikian, Kepmenaker 104/2021 dan juga Permenaker 2/2021 memberikan perlindungan bagi buruh yang menerima penyesuaian upah di masa *Covid-19*. Bagi buruh yang menerima penyesuaian upah, maka upah yang telah disesuaikan tidak akan dijadikan sebagai dasar perhitungan berbagai iuran dan penghasilan non-upah yang meliputi iuran dan manfaat jaminan sosial, hak atas akibat pemutusan hubungan kerja dan hak lainnya yang dapat diperhitungkan dengan upah. Kalkulasi hak-hak tersebut tetap diharuskan menggunakan besaran upah sebelum dilakukannya penyesuaian upah.

Ketentuan di atas menjadi sangat penting, mengingat bahwa perubahan sosial di dunia kerja telah melahirkan peluang akan pemutusan hubungan kerja yang masif. Tanpa ketentuan tersebut, pengusaha memiliki celah untuk mereduksi biaya perusahaan melalui praktik penyesuaian upah sebelum mengakhiri hubungan kerja. Sehingga kewajiban-kewajiban pengusaha yang timbul setelah hubungan kerja dapat direduksi, dikarenakan perhitungannya yang menggunakan nilai upah setelah penyesuaian.

Selain itu, melalui Kepmenaker 14/2020, pemerintah memberikan subsidi upah bagi buruh. Pemberian subsidi upah bagi buruh haruslah dipandang secara menyeluruh. Bahwa pemberian subsidi upah akan mampu menghindarkan buruh dari kondisi ekonomi yang sulit, hingga pada akhirnya akan memaksa buruh untuk melakukan banyak pekerjaan pada suatu waktu dan bahkan memaksa buruh untuk menerima pekerjaan meskipun dengan kondisi kerja yang buruk serta syarat-

³⁴ Hugh Collins, K.D. Ewing, dan Aileen McColgan, *Labour Law* (New York: Cambridge University Press, 2012), hlm. 229.

syarat kerja yang eksploitatif. Hanya agar buruh dapat melanjutkan hidup di masa *Covid-19*.

Namun dalam Kepmenaker 14/2020, terdapat frasa '*tetap ada upah yang dibayarkan pada bulan tersebut*' dalam hal penyesuaian upah bagi buruh yang dirumahkan. Frasa tersebut membuka ruang interpretasi yang sangat luas, hingga akan berujung pada legitimasi atas eksploitasi buruh di masa *Covid-19*. Atas ketentuan tersebut, upah senilai seratus rupiah pun akan dinyatakan berdasar atas hukum dan dengan demikian tidak terjadi pelanggaran hukum. Padahal upah yang sedemikian rendah, akan menempatkan derajat kemanusiaan dari buruh dalam keadaan yang penuh kerentanan³⁵. Tentu terdapat pembelaan bahwa penyesuaian upah yang demikian dilandasi oleh kesepakatan para pihak. Namun dengan hubungan atasan dan bawahan ditambah dengan akses ke pekerjaan yang sulit di masa *Covid-19*, sulit rasanya untuk menciptakan kesepakatan tanpa adanya relasi kuasa yang mungkin akan berujung pada penyalahgunaan keadaan dalam perjanjian kerja.

2) Pelanggaran Informalitas

Konsepsi informalitas di lapangan perburuhan bukanlah suatu konsepsi yang secara umum dipahami secara serupa oleh para ahli hukum ataupun praktisi hukum perburuhan. Terdapat beragam pendekatan dalam memandang informalitas itu sendiri.³⁶ Dalam

³⁵ ACL Davies, *Perspective on Labour Law* (New York: Cambridge University Press, 2009), hlm. 140.

³⁶ Beragam pendekatan dalam memandang informalitas di lapangan perburuhan dapat dilihat misalnya dalam James Heintz, "Informality, Inclusiveness, and Economic Growth: An Overview of Key Issues", *SIG Working Paper 2012/2*, (Jul, 2012).

pembahasan ini, informalitas dimaksudkan sebagai suatu keadaan di mana hubungan kerja-upah yang tercipta antara buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja tidak termasuk ke dalam cakupan objek pengaturan hukum perburuhan nasional.³⁷

Berangkat dari konsepsi tersebut, informalitas dalam hukum perburuhan Indonesia dapat terlacak dalam ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang mana melalui ketentuan ini, diatur bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan dalam UU Ketenagakerjaan itu sendiri dilegitimasi perjanjian kerja antara buruh dengan pihak yang bukan pengusaha, yakni pemberi kerja.

Ketentuan demikian menyebabkan perjanjian kerja yang melibatkan buruh dengan pemberi kerja tidak dikategorikan sebagai sebuah hubungan kerja. Keadaan ini membawa konsekuensi logis bahwa buruh yang melakukan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja dengan pemberi kerja tidak menjadi subjek dan objek pengaturan UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, buruh tidak memiliki beragam hak selayaknya buruh yang menjadi bagian pengaturan dari UU Ketenagakerjaan. Hak sebagaimana dimaksud dapat berupa jaminan sosial, cuti berbayar, dan lain sebagainya.

Paradigma yang demikian juga diwariskan ke dalam politik hukum perburuhan di masa pandemi. Sebagaimana tertuang dalam Kepmenaker

³⁷ Colin C Williams and Mark A Lansky, "Informal Employment in Developed and Developing Economies: Perspectives and Policy Responses", *International Labour Review*, 152, 3-4 (2013), hlm. 358.

104/2021. Secara normatif, ketentuan ini kembali menyebabkan buruh informal tidak mendapatkan perlindungan. Sehingga buruh informal dihadapkan pada pilihan antara hidup atau pekerjaannya.³⁸ Serta pada pilihan mati karena kelaparan atau mati karena *Covid-19*. Sekelompok besar buruh pasti akan memilih untuk tetap bekerja, dikarenakan tanpa perlindungan dari negara, meninggalkan pekerjaan berarti berjalan bersama keluarga ke jurang kelaparan.³⁹

Sangat disayangkan bahwa dalam kondisi pandemi *Covid-19*, politik hukum perburuhan yang harusnya diarahkan memberi perlindungan bagi buruh justru tetap melanggengkan paradigma informalitas dalam hukum perburuhan Indonesia. Terlebih dalam bangunan konseptual turut diakui bahwa dengan atau tanpa pandemi *Covid-19*, buruh informal mewakili suatu kerja yang tidak layak.⁴⁰ Dilanggengkannya paradigma informalitas menyebabkan cita akan politik hukum perburuhan yang inklusif menjadi semakin jauh. Padahal dalam pandemi *Covid-19*, baik buruh formal atau buruh informal akan sama-sama terdampak.

4. KESIMPULAN

Hadirnya pandemi *Covid-19* turut pula menghadirkan perubahan sosial di banyak sektor kehidupan, termasuk dunia kerja. Perubahan sosial yang terjadi di dunia kerja mengharuskan perubahan pada ketentuan hukum perburuhan Indonesia. Perubahan ini erat kaitannya

dengan politik hukum perburuhan Indonesia. Menyikapi perubahan sosial, politik hukum perburuhan Indonesia memberlakukan beragam ketentuan guna mengatasi perubahan sosial yang terjadi di dunia kerja.

Perubahan hukum perburuhan berupaya untuk melindungi buruh dari dampak yang ditimbulkan oleh *Covid-19*. Penguatan hubungan kerja di masa pandemi, subsidi upah yang dilakukan pemerintah, serta kelonggaran terhadap jaminan sosial merupakan wujud nyata dari upaya tersebut. Namun di samping itu, politik hukum perburuhan Indonesia di masa *Covid-19* masih menyisahkan segelintir persoalan. Dilanggengkannya paradigma perlindungan hukum buruh sebatas buruh formal telah menghambat upaya perlindungan buruh yang inklusif, termasuk di masa *Covid-19*. Hal lain yakni mekanisme pengupahan yang masih memuat semangat deregulasi memiliki potensi untuk melanggengkan eksploitasi terhadap buruh di masa *Covid-19*.

Ulasan di atas memperlihatkan permasalahan terbesar dari politik hukum perburuhan Indonesia terletak pada paradigma perlindungan hukum perburuhan bagi buruh. Terjadi keberulangan paradigma dalam hal memberikan perlindungan bagi buruh, yang mana perlindungan hukumnya difokuskan kepada buruh yang berada di sektor formal. Sedangkan perubahan dunia kerja dewasa ini terus menggerus sektor formal hingga dunia kerja yang ada bertumpu pada sektor informal. Oleh karena itu, paradigma yang demikian perlu dibenahi sedini mungkin. Hal ini dimaksudkan agar perlindungan hukum perburuhan dapat bersifat inklusif dan menasar semua karakteristik buruh.

³⁸ International Labour Organization, "Work in the Time of Covid: Report of the Director-General", *International Labour Conference*, 109th Session (2021), hlm. 8.

³⁹ *Ibid*, hlm. 18.

⁴⁰ Suahasil Nazara, *Ekonomi Informal di Indonesia: Ukuran, Komposisi, dan Evolusi*, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2010), hal. 33.

5. DAFTAR PUSTAKA (REFERENSI)

A. Buku

- Abdul Manan. *Perbandingan Politik Hukum Islam dan Barat*. Jakarta: Kencana. 2018.
- Achmad Ali dan Wiwie Heryani. *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*. Jakarta: Kencana. 2013.
- ACL Davies. *Perspective on Labour Law*. New York: Cambridge University Press. 2009.
- Bernard L Tanya. *Politik Hukum: Agenda Kepentingan Bersama*. Yogyakarta: Genta Publishing. 2011.
- Emilos Christodoulidis, Ruth Dukes dan Marco Goldoni. *Research Handbook on Critical Legal Theory*. UK: Edward Elgar. 2019.
- Guy Davidov dan Brian Langille. *The Idea of Labour Law*. New York: Oxford University Press. 2011.
- Hugh Collins, K.D. Ewing, dan Aileen McColgan. *Labour Law*. New York: Cambridge University Press. 2012.
- International Labour Organization. "Covid-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses". *ILO Monitor 1st Edition* (18 Maret 2020).
- , "Covid-19 and the World of Work". *Governing Body 341st Session*. Geneva. (March 2021).
- , "Work in the Time of Covid: Report of the Director-General". *International Labour Conference 109th Session* (2021).
- , "Covid-19 and the World of Work". *Governing Body 341st Session*. Geneva. (March 2021).
- , "Work in the Time of Covid: Report of the Director-General". *International Labour Conference 109th Session* (2021).
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2020*. Jakarta: Kemenkes RI. 2021.
- Kemeterian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Ketenagakerjaan dalam Data edisi 3*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan. 2021.
- Mahfud MD. *Politik Hukum di Indonesia*. Depok: Rajawali Pers. 2019.
- Pusat Perencanaan Ketenagakerjaan Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan. *Analisis Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Perluasan Kesempatan Kerja dan Implikasinya*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2020.
- Roger Cotterrell. *Sociological Jurisprudence: Juristic Thought and Social Inquiry*. New York: Routledge. 2018.
- Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 2014.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Soerjono Soekanto. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Depok: Rajawali Pers. 2017.
- Suahasil Nazara. *Ekonomi Informal di Indonesia: Ukuran, Komposisi, dan Evolusi*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional. 2010.
- Sulastono. *Jaminan Sosial Nasional: Mewujudkan Amanat Konstitusi*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas. 2011.

B. Artikel Jurnal

- Ari Hernawan. Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Mimbar Ilmu Hukum*. Edisi Khusus: 89-101 (2011).

- Arne L Kalleberg. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. Vol. 74, No. 1: 1-22 (2009).
- Colin C Williams dan Mark A Lansky. Informal Employment in Developed and Developing Economies: Perspectives and Policy Responses. *International Labour Review*. Vol. 152, No. 3-4: 355-380 (2013).
- Guy Davidov. The (changing?) Idea of Labour Law. *International Labour Review*. Vol. 146 No. 3-4: 311-320 (2007).
- . Articulating Labour Law's Goals: Why and How. *European Labour Law Journal*. Vol. 3, No. 2: 130-150 (2012).
- Harry Arthurs. Labour Law After Labour. *Comparative Research in Law and Political Economy*. Vol. 15: 13-29 (2011).
- Horacio Spector. Philosophical Foundations of Labour Law. *Florida State University Law Review*. Vol. 33, No. 4: 1119-1148 (2006).
- James Heintz. Informality, Inclusiveness, and Economic Growth: An Overview of Key Issues. SIG Working Paper 2012/2. 2012.
- Lawrence M Friedman dan Jack Ladinsky. Social Change and the Law of Industrial Accidents. *Columbia Law Review*. Vol. 67, No. 1: 50-82 (1967).
- Roger Cotterrell. Why Must Legal Ideas Be Interpreted Sociologically?. *Journal of Law and Society*. Vol. 25, No. 2: 171-192 (1998).
- S Durgalakshmi dan R Ammu. Law as an Instrument of Social Change and for Empowerment of the Masses. *Indian Journal of Applied Research*. Vol. 5, No. 12: 130-132 (2015).
- Scott L Cummings. Empirical Studies of Law and Social Change: What is the Field? What are the Questions?. *Winconsin Law Review*. Vol. 171: 171-204 (2013).

C. Laman Online

Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia. http://lipi.go.id/siaran_press/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030. Diakses 29 Oktober 2022.