



SALAM

Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 9 No. 1 (2022), pp. 41-52

DOI: 10.15408/sjsbs.v9i1.24484

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



Penetapan Upah Minimum di Masa Pandemi Covid-19 Pada Kabupaten Serang Banten Pasca Terbitnya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021¹

Dhiba Farras Ety¹

Magister Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (Untirta) Serang Banten



[10.15408/sjsbs.v9i1.24484](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i1.24484)

Abstract

The sharp polemic that erupted between workers and employers in Serang Regency over the Determination of the Serang Regency Minimum Wage was over whether the Serang Regency Minimum Wage should be reviewed from the perspective of the PP's No. 78 of 2015 concerning Wages or from the perspective of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia's Circular Letter M/11/HK.04/X/2020 concerning the Determination of Minimum Wage in 2021. The purpose of this study is to ascertain the nature of the disagreements between the parties involved in determining the Minimum Wage in Serang Regency following the issuance of the Circular Letter of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number M/11/HK.04/X/2020 concerning the Determination of the Minimum Wage in 2021 During the 2019 Coronavirus Disease Pandemic (Covid-19), such that it is deemed unenforceable and in violation of the PP. No. 78 of 2015 concerning The premise of this research is to ascertain the legal consequences of implementing the Circular Letter of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia, No: M/11/HK.04/X/2020 concerning Minimum Wage Determination in 2021 During the Covid-19 Pandemic, if it conflicts with the PP. No. 78 of 2015 concerning Wages in determining the Minimum Wage in Serang Regency. This is a normative or empirical study with a qualitative approach. This study makes use of the Legal Justice and Legal Assurance Theories. Minimum Wage Determination Based on Circular Letter M/11/HK.04/X/2020 of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Concerning Minimum Wage Determination in 2021 During the Pandemic Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) has binding legal force if the Circular Letter's points are followed. This becomes a clause in a collective bargaining agreement/agreement between the entrepreneur and the worker/laborer.

Keywords: Minimum Wage Determination; Pandemic Coronavirus Disease 2019 (Covid-19); Legal Justice Theory; Legal Assurance Theory.

Abstrak

Polemik tajam yang terjadi antara pihak pekerja dan pihak pengusaha di Kabupaten Serang mengenai Penetapan Upah Minimum Kabupaten Serang adalah: dari sudut pandang mana Penetapan Upah Minimum Kabupaten Serang tersebut ditinjau, apakah dari sudut pandang PP. No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan atau dari sudut pandang Surat Edaran Menteri

* Received: January 02, 2022, Revision: January 25, 2022. Published: February 02, 2022

¹ Dhiba Farras Ety adalah Mahasiswi Magister Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Email: dhibafarrasety@yahoo.com

Ketenagakerjaan RI, Nomor: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*)? Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pertentangan apa yang menjadi ketidaksepakatan para pihak dalam penetapan Upah Minimum di Kabupaten Serang dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI, No: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) sehingga dianggap tidak dapat dilaksanakan dan bertentangan dengan PP. No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Adapun pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah untuk mengetahui akibat hukum dari implementasi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI, No: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Covid-19 apabila bertentangan dengan PP. No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dalam penetapan Upah Minimum di Kabupaten Serang. Penelitian ini adalah penelitian normatif atau empiris, dengan bentuk kualitatif. Penelitian ini menggunakan Teori Keadilan Hukum dan Teori Kepastian Hukum. Penetapan Upah Minimum berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor : M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) memiliki kekuatan hukum mengikat apabila point-point dari Surat Edaran tersebut menjadi suatu klausa dalam suatu perjanjian/kesepakatan bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Kata Kunci: Penetapan Upah Minimum, Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*), Teori Keadilan Hukum, dan Teori Kepastian Hukum.

A. PENDAHULUAN

Wabah Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) telah menjadi kekhawatiran dunia internasional. Virus yang mampu melumpuhkan sendi-sendi kehidupan dan resesi ekonomi, bahkan korban jiwa tersebut menyebabkan setiap individu melakukan pencegahan dengan menerapkan protokol kesehatan dalam kehidupan sehari-hari.

Virus yang pertama kali muncul di kota Wuhan Negara China tersebut memakan korban jiwa yang tidak sedikit sehingga memaksa Pemerintah China mengambil langkah segera dalam penanganan wabah Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) di negaranya tersebut. Pembatasan sosial atau yang dikenal dengan istilah *lockdown* diberlakukan di berbagai daerah di Negara China guna mengatasi penyebaran virus yang lebih luas, dengan cara mengurangi kontak sosial antar individu sehingga penularan Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) antar personal tersebut dapat ditekan.² Seperti halnya ketika virus tersebut masuk ke Negara Indonesia, Pemerintah Indonesia segera mengambil langkah-langkah penanganan untuk mengatasi penyebaran pandemi wabah Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) tersebut dengan menerapkan regulasi protokol kesehatan seperti halnya yang telah dilakukan oleh berbagai negara-negara di seluruh dunia yang lebih dahulu terjangkit virus tersebut.

Protokol kesehatan tersebut merupakan pembatasan interaksi sosial dan pergerakan manusia, sehingga sebisa mungkin setiap orang tidak boleh berkumpul dan menyebabkan kerumunan. Pembatasan sosial (*lockdown*) awalnya diberlakukan oleh Pemerintah hanya beberapa bulan, namun dampak yang ditimbulkan dan dirasakan oleh kalangan dunia usaha sangat luar biasa, sehingga banyak perusahaan yang harus merumahkan sebagian pekerjanya secara bergilir dengan upah yang

² <https://www.kompas.com/tren/read/2021/05/04/080000165/6-fakta-wuhan-dari-kasus-pertama-covid-19-hingga-gelar-festival-musik?page=all> Diakses 27 September 2021.

terkadang tidak sesuai dengan Upah Minimum yang berlaku, penghilangan sebagian hak-hak yang biasa diterima oleh pekerja, bahkan bagi perusahaan yang tidak sanggup mempertahankan usahanya terpaksa harus tutup dan menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi seluruh karyawannya, dimana nantinya akan menimbulkan permasalahan baru ketika perusahaan harus membayar pesangon para karyawannya.³

Mendekati akhir tahun 2020 merupakan agenda rutin antara pihak pengusaha dan pihak serikat pekerja/serikat buruh untuk menentukan Upah Minimum tahun 2021. Pihak pengusaha merasa keberatan apabila Upah Minimum untuk tahun 2021 harus naik.⁴ Melihat kondisi yang umum terjadi di berbagai perusahaan pihak pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja RI menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI, Nomor: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) yang menyatakan agar Upah Minimum besarnya sama dengan Upah Minimum pada tahun lalu.

Pemerintah memberikan pertimbangan kondisi perekonomian Indonesia pada masa pandemi Coronavirus Disease 2019, dan perlunya pemulihan ekonomi Nasional, Himbuan dari Kementerian Tenaga Kerja RI meminta kepada para Gubernur se-Indonesia untuk: 1). Melakukan penyesuaian penetapan nilai Upah Minimum Tahun 2021 sama dengan nilai Upah Minimum Tahun 2020; 2). Melaksanakan penetapan Upah Minimum setelah Tahun 2021 sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; 3). Menetapkan dan mengumumkan Upah Minimum Provinsi Tahun 2021 pada tanggal 31 Oktober 2020.⁵

Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan penolakannya dan tetap menginginkan kenaikan Upah Minimum setiap tahunnya dengan prosedur-prosedur yang telah tercantum di dalam PP. No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, dimana dalam ketentuan tersebut, penetapan Upah Minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁶

Pemerintah Kabupaten Serang khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang yang merupakan kepanjangan tangan dari Pemerintah Pusat tentu saja harus mengikuti arahan dari Pemerintah Pusat, dalam hal ini mengikuti Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI, Nomor: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*).

Hasil dari rapat pleno Dewan Pengupahan Kabupaten Serang tidak menghasilkan kesepakatan bersama, dimana masing-masing pihak memiliki

³ <https://www.merdeka.com/peristiwa/500-pekerja-di-depok-di-phk-selama-pandemi-covid-19-ribuan-lainnya-dirumahkan.html> Diakses 28 September 2021.

⁴ <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5216732/alasan-di-balik-keberatan-pengusaha-jika-upah-minimum-2021-naik> Diakses 28 September 2021.

⁵ *Ibid.*

⁶ <https://kabarbanten.pikiran-rakyat.com/seputar-banten/pr-591004116/kecewa-umk-2021-hanya-naik-15-persen-pemerintah-dinilai-salahi-pp> Diakses 29 September 2021.

perhitungan tersendiri mengenai besaran Upah Minimum Kabupaten Serang untuk tahun 2021. Perhitungan masing-masing pihak dituangkan dalam Berita Acara Rapat Pleno Dewan Pengupahan Kabupaten Serang untuk diserahkan kepada Bupati Serang, dimana nantinya Bupati Serang memberikan rekomendasi kepada Gubernur Banten untuk dipertimbangkan sebagai penetapan Upah Minimum Kabupaten Serang tahun 2021.

Gubernur Banten mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur Nomor: 561/Kep.272-Huk/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten Tahun 2021, Gubernur Banten pada akhirnya menaikkan Upah Minimum Tahun 2021 di setiap Kabupaten/Kota di Provinsi Banten sebesar 1,5% dibanding tahun sebelumnya.⁷

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis melalui penelitian ini tertarik untuk melaksanakan penelitian yang akan dituangkan dalam bentuk Tesis yang berjudul "Penetapan Upah Minimum Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) Ditinjau dari PP. No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dhubungkan Dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 (*Studi Kasus Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Serang*)."

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa hal yang menjadi pokok permasalahan yang akan penulis bahas melalui identifikasi sebagai berikut: 1). Pertentangan apa yang menjadi ketidaksepakatan para pihak dalam penetapan Upah Minimum di Kabupaten Serang dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI, No: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) sehingga dianggap tidak dapat dilaksanakan dan bertentangan dengan PP. No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan? 2). Akibat hukum apa apabila implementasi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI, No: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Covid-19 bertentangan dengan PP. No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dalam penetapan Upah Minimum di Kabupaten Serang?

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka.⁸ Sedang data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari: 1). Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat pada hukum, seperti peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim. Bahan hukum primer yaitu: a). Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945; b). Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; c). PP. No 78

⁷ <https://newssetup.kontan.co.id/news/hanya-naik-15-ini-daftar-lengkap-umk-banten-tahun-2021>
Diakses 06 Oktober 2021.

⁸ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 13.

Tahun 2015 Tentang Pengupahan; d). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak; e). Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.01.07/MENKES/413/2020 Tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*); f). Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI, Nomor: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*). 2). Bahan hukum sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer⁹, yaitu buku-buku, artikel-artikel, jurnal-jurnal, karya ilmiah hasil penelitian, dan kajian-kajian sebelumnya yang telah ada. 3). Bahan hukum tertier, yaitu segala yang dapat memberi petunjuk penguatan bahan hukum primer dan sekunder yang disebutkan di atas¹⁰, berupa kamus atau ensiklopedia Indonesia, media internet dan media lainnya.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka untuk mendapatkan bahan hukum primer, sekunder dan tertier.¹¹ Analisis data yang dilakukan adalah normatif kualitatif, yaitu bahan hukum yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif, yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah diperoleh dan disusun secara sistematis, kemudian ditarik kesimpulan. Kesimpulan yang diambil menggunakan cara berpikir deduktif, yaitu dengan cara berpikir yang mendasar pada hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan secara khusus. Data yang diperoleh dari penelitian tersebut diolah dan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu semua data yang diperoleh dianalisis secara utuh sehingga terlihat adanya gambaran yang sistematis dan faktual. Setelah dianalisis, penulis menarik kesimpulan dengan menggunakan metode berfikir deduktif, yaitu suatu pola berfikir yang mendasarkan pada hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian dan Asas Hukum Ketenagakerjaan

Istilah hukum perburuhan semakin tidak populer dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum bagi masalah-masalah yang terkait dengan hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian Ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan Perburuhan sebagaimana dalam KUHPerduta. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah Ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 33

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.

2. Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:¹² a). Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; b). Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Butir (a) lebih menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Adapun butir (b) dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang sering kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja atau buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat *privat* (perdata). Disamping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja, hukum ketenagakerjaan bersifat publik.¹³ Buruh perlu dilindungi oleh Negara melalui campur tangan pemerintah.

3. Pengertian Upah Minimum

Tujuan pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan/upah yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Selama pekerja melakukan pekerjaan, memang pekerja tersebut berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama ia melakukan pekerjaan, majikan memang wajib membayar upah itu.¹⁴

Upah minimum menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2013 adalah Upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh

¹² Eko Wahyudi, dkk. *Hukum Kete* di kota Wuhan Negara China, *ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hal. 7

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. Ke-9, Jakarta: Djambatan, 1990, hal. 130.

Gubernur sebagai jaring pengaman.¹⁵ Dengan begitu pekerja memiliki hak atas pekerjaannya dengan menerima upah bulanan sekurang-kurangnya sebesar upah minimum yang berlaku di wilayahnya.

Dalam perjalanannya penetapan upah minimum lebih dititikberatkan kepada kebutuhan hidup pekerja/buruh dalam 1 (satu) bulan atau lebih dikenal Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bagi pekerja dalam 1 (satu) bulan. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik dalam 1 (satu) bulan.¹⁶

Dewan Pengupahan merupakan lembaga yang bersifat tripartit plus, sehingga keanggotaannya terdiri dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh, unsur Organisasi Pengusaha, unsur Pemerintah dan unsur Pakar/Perguruan Tinggi. Dewan Pengupahan sedikit berbeda dengan Lembaga Ketenagakerjaan yang bersifat tripartit lainnya yang keanggotaannya tanpa diwakili oleh unsur Pakar/Perguruan Tinggi. Hal ini karena permasalahan pengupahan sangat sarat dengan pertimbangan-pertimbangan ekonomi, sehingga dibutuhkan masukan-masukan yang bersifat ilmiah maupun praktis yang terkait dengan ilmu ekonomi.

4. Pandemi Coronavirus Diseases 2019 (*Covid-19*)

Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) pandemi, juga dikenal sebagai pandemi coronavirus, adalah kelanjutan pandemi global dari penyakit Coronavirus 2019 (*Covid-19*) yang disebabkan oleh akut sindrom pernafasan Coronavirus 2 (*SARS-CoV-2*).¹⁷ Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*), berdasarkan Lampiran Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: HK.01.07/MENKES/413/2020 Tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus2 (SARS-CoV-2)*.¹⁸ SARS-CoV-2 merupakan Coronavirus jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia.

Tindakan pencegahan untuk mengurangi kemungkinan infeksi termasuk mendapatkan vaksinasi, tinggal di rumah, memakai masker di depan umum, menghindari tempat keramaian, menjaga jarak dari orang lain, memberi ventilasi ruangan dalam ruangan, mengelola potensi jangka waktu paparan, sering mencuci tangan dengan sabun dan air dan setidaknya selama dua puluh detik, mempraktikkan kebersihan pernapasan yang baik, dan menghindari menyentuh mata, hidung, atau mulut dengan tangan yang tidak dicuci.

Dalam uji coba Fase III, beberapa vaksin Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) telah menunjukkan kemanjuran hingga 95% dalam mencegah infeksi Coronavirus

¹⁵ Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2013.

¹⁶ Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak.

¹⁷ [https://en.wikipedia.org/wiki/\(COVID-19\)_pandemic](https://en.wikipedia.org/wiki/(COVID-19)_pandemic) Diakses 25 Agustus 2021.

¹⁸ Indonesia, *Lampiran Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.01.07/MENKES/ 413/2020 Tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian CoronavirusDisease 2019 (2019)*.

Disease 2019 (*Covid-19*) bergejala. Pada bulan April 2021, 16 vaksin disahkan oleh setidaknya satu otoritas regulasi nasional untuk penggunaan publik: dua vaksin RNA (Pfizer – BioNTech dan Moderna), tujuh vaksin inaktif konvensional (BBIBP-CorV, CoronaVac, Covaxin, WIBP-CorV, CoviVac, Minhai-Kangtai dan QazVac), lima vaksin vektor virus (Sputnik Light, Sputnik V, Oxford – AstraZeneca, Convidecia, dan Johnson & Johnson), dan dua vaksin subunit protein (EpiVacCorona dan RBD-Dimer).

Tidak ada pengobatan atau penyembuhan yang spesifik dan efektif untuk penyakit Coronavirus 2019 (*Covid-19*), penyakit yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Oleh karena itu, landasan penatalaksanaan Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) adalah perawatan suportif, yang mencakup perawatan untuk meredakan gejala, terapi cairan, dukungan oksigen dan posisi rawan sesuai kebutuhan, dan obat-obatan atau perangkat untuk mendukung organ vital lain yang terpengaruh.

5. Analisis Penetapan Upah Minimum Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI, Nomor: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*)

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (*Covid-19*) merupakan produk dari Pejabat Administrasi Negara yang memiliki kekuatan hukum namun bukan sebagai sumber hukum. Surat Edaran ini hanya untuk diketahui dan ditujukan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan,¹⁹ yaitu pekerja/buruh, pengusaha, maupun instansi pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Surat Edaran ini memiliki kekuatan hukum mengikat apabila tidak bertentangan dengan sumber hukum Indonesia dan menjadi suatu klausa dalam setiap perjanjian yang telah disepakati antara pihak pekerja/buruh dan pengusaha dalam hubungan kerja.

6. Analisis Penetapan Upah Minimum Kabupaten Serang Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dihubungkan Dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Wabah Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*).

Pertentangan yang terjadi antara pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha di Kabupaten Serang adalah mengenai penetapan Upah Minimum Tahun 2021, dari sudut pandang hukum yang mana penetapan Upah Minimum Tahun 2021 tersebut akan dilakukan, apakah dari sudut pandang Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor : M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*), atau dari sudut pandang Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

¹⁹ Soedjito dan Solichin TW. *Surat Menyurat Resmi Bahasa Indonesia*. Cet. 16. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016, hal. 17.

Penetapan Upah Minimum berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) bersifat himbauan atau anjuran berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu yang bersifat mendesak (*force majeure*). Memiliki kekuatan hukum mengikat apabila point-point dari Surat Edaran tersebut menjadi suatu klausa dalam suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, sehingga menjadi pedoman bagi kedua belah pihak mengenai kesepakatan tidak adanya kenaikan Upah Minimum Tahun 2021 atau Upah Minimum Tahun 2021 sama dengan Upah Minimum Tahun 2020. Kesepakatan tersebut merupakan Perjanjian Bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha yang tidak terlepas dari hukum perikatan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Surat Edaran bukanlah sebagai sumber hukum, melainkan merupakan Keputusan Pejabat Administrasi Negara, maka dapat dijadikan objek sengketa pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) apabila dianggap bertentangan dengan perundang-undangan. Dengan kata lain Surat Edaran tersebut memiliki kekuatan hukum mengikat setelah mendapatkan penetapan dari keputusan hakim pengadilan yang bersifat tetap (*incracht*). Sedangkan penetapan Upah Minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dianggap sah, sepanjang Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tersebut tidak dicabut dan dianggap masih berlaku. Peraturan Pemerintah tersebut merupakan salah satu sumber hukum sesuai dengan Tata Urutan Perundangan pada Sidang MPR Tahun 2000,²⁰ dan dianggap mengikat sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya. Peraturan Pemerintah tersebut dapat dikesampingkan apabila dalam keadaan mendesak pemerintah mengeluarkan suatu produk hukum yang mengikat di atasnya, untuk merubah maupun mencabut Peraturan Pemerintah tersebut, seperti: Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu), Undang-Undang (UU), maupun sumber hukum lainnya. Setiap Peraturan Perundang-Undangan harus diundangkan dan ditempatkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia; Berita Negara Republik Indonesia; Lembaran Daerah; atau Berita Daerah.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

Pertama; Pertentangan yang terjadi antara pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha di Kabupaten Serang adalah mengenai penetapan Upah Minimum Tahun 2021, dari sudut pandang hukum yang mana penetapan Upah Minimum Tahun 2021 tersebut akan dilakukan, apakah dari sudut pandang Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*), atau dari sudut pandang Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Penetapan Upah Minimum berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada

²⁰ A. Siti Soetami. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Cet. 5. Bandung: Refika Aditama, 2007, hal. 13.

Masa Pandemi Coronavirus Disease 2019 (*Covid-19*) bersifat himbauan atau anjuran berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu yang bersifat mendesak (*force majeure*). Memiliki kekuatan hukum mengikat apabila point-point dari Surat Edaran tersebut menjadi suatu klausa dalam suatu perjanjian/kesepakatan bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha. Kesepakatan tersebut merupakan Perjanjian Bersama antara pekerja/buruh dan pengusaha yang tidak terlepas dari hukum perikatan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Surat Edaran bukanlah sebagai sumber hukum, melainkan merupakan Keputusan Pejabat Administrasi Negara, maka dapat dijadikan objek sengketa pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) apabila dianggap bertentangan dengan perundang-undangan. Dengan kata lain Surat Edaran tersebut memiliki kekuatan hukum mengikat setelah mendapatkan penetapan dari keputusan hakim pengadilan yang bersifat tetap (*incracht*).

Penetapan Upah Minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dianggap sah, sepanjang Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tersebut tidak dicabut dan dianggap masih berlaku. Peraturan Pemerintah tersebut merupakan salah satu sumber hukum sesuai dengan Tata Urutan Perundangan pada Sidang MPR Tahun 2000, dan dianggap mengikat sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya. Peraturan Pemerintah tersebut dapat dikesampingkan apabila dalam keadaan mendesak pemerintah mengeluarkan suatu produk hukum yang mengikat di atasnya, untuk merubah maupun mencabut Peraturan Pemerintah tersebut, seperti: Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu), Undang-Undang (UU), maupun sumber hukum lainnya yang lebih tinggi tingkatannya. Setiap Peraturan Perundang-Undang harus diundangkan dan ditempatkan dalam: Lembaran Negara Republik Indonesia; Berita Negara Republik Indonesia; Lembaran Daerah; atau Berita Daerah.

Kedua; Akibat hukum dari implementasi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI, No: M/11/HK.04/X/2020 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Covid-19 apabila bertentangan dengan PP. No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dalam penetapan Upah Minimum di Kabupaten Serang adalah penetapan upah minimum tersebut tetap sah dan dapat memiliki kekuatan hukum mengikat apabila point-point dari Surat Edaran tersebut menjadi suatu klausa dalam suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, sehingga menjadi pedoman bagi kedua belah pihak mengenai kesepakatan tidak adanya kenaikan Upah Minimum Tahun 2021 atau Upah Minimum Tahun 2021 sama dengan Upah Minimum Tahun 2020. Kesepakatan tersebut merupakan Perjanjian Bersama antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha yang tidak terlepas dari hukum perikatan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Saran-saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan penulis terhadap upaya mengatasi permasalahan upah khususnya mengenai penetapan Upah Minimum di Kabupaten Serang adalah sebagai berikut:

1. Agar pemerintah dapat mengantisipasi setiap gejolak yang akan timbul yang biasa terjadi dalam setiap penetapan Upah Minimum setiap tahunnya dengan menambahkan penjelasan di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan mengenai prosedur atau mekanisme penetapan Upah Minimum apabila dalam situasi keadaan yang mendesak (*force majeure*).
2. Agar pemerintah mengantisipasi setiap produk hukum yang merupakan salah satu sumber hukum apabila tidak dapat dilaksanakan dalam keadaan mendesak (*force majeure*), dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) atau Peraturan Perundang-Undangan lain yang lebih tinggi tingkatannya.

REFERENSI:

A. Buku-Buku

- A. Siti Soetami. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Cet. 5. Bandung: Refika Aditama, 2007.
- Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. Ke-7, Sinar Grafika, Jakarta, 2017.
- Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak & Markus Y. Hage, *Teori Hukum, Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Cet. IV, Genta Publisihing, Yogyakarta, 2013.
- C.S.T. Kansil dan Christine S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2011.
- Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016
- Franz Magnis-Suseno, *Etika Politik, Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*, Cet. 8 (revisi), Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2016.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. Ke-9, Djambatan, Jakarta, 1990.
- Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008).
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Gaung Persada Press, Jakarta, 2008.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. I, Pustaka Setia, Bandung, 2013.
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990.
- Siti Soetami. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Refika Aditama, Bandung, 2007.
- Soedjito dan Solichin TW, *Surat Menyurat Resmi Bahasa Indonesia*, Cet. 16, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2016.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.
- Sudikno Mertokusumo dan Pitlo, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, Cet. 2, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2013.

Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2010.

B. Hukum/Peraturan Perundang-Undangan

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: HK.01.07/MENKES/413/2020 Tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease 2019.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (*Covid-19*).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Kamus/Ensiklopedia/Internet/Media Lain

<https://bantenhits.com/2020/11/21/meski-masih-pandemi-covid-19-umk-2021-di-banten-naik-ini-besarannya/> Diakses 06 Oktober 2021.

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5216732/alasan-di-balik-keberatan-pengusaha-jika-upah-minimum-2021-naik> Diakses 28 September 2021

<https://kabarbanten.pikiran-rakyat.com/seputar-banten/pr-591004116/kecewa-umk-2021-hanya-naik-15-persen-pemerintah-dinilai-salahi-pp> Diakses 29 September 2021.

<https://newssetup.kontan.co.id/news/hanya-naik-15-ini-daftar-lengkap-umk-banten-tahun-2021> Diakses 06 Oktober 2021.

<https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia?page=all> Diakses 27 September 2021.

<https://www.kompas.com/tren/read/2021/05/04/080000165/6-fakta-wuhan-dari-kasus-pertama-covid-19-hingga-gelar-festival-musik?page=all> Diakses 27 September 2021

<https://www.merdeka.com/peristiwa/500-pekerja-di-depok-di-phk-selama-pandemi-covid-19-ribuan-lainnya-dirumahkan.html> Diakses 28 September 2021.

Jaka Mulyata, *“Keadilan, kepastian, dan akibat hukum putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor : 100/PUU-X/2012 tentang Judicial Review Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”* (Tesis Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2015).

Kamus Bahasa Indonesia-Bahasa Inggris, Bahasa Inggris-Bahasa Indonesia Versi Online/Daring (Dalam Jaringan), <https://www.babla.co.id/bahasa-indonesia-bahasa-inggris/virus>. Diakses 22 September 2021.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Versi Online/Daring (Dalam Jaringan), <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> Diakses 22 September 2021.

Kamus Hukum Online Indonesia (Dalam Jaringan), <https://kamushukum.web.id/?s=upah+minimum>. Diakses 22 September 2021.