

## **Normalisasi Hak-Hak Pekerja/Buruh di PT. X Pasca Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Teori Sistem Hukum Karya Lawrence M. Friedman**

**Axel Gilang Pramusti<sup>1</sup>, Anajeng Esri Edhi Mahanani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

e-mail: [axelgilangpramusti@gmail.com](mailto:axelgilangpramusti@gmail.com)<sup>1</sup>, [anajengmahanani.ih@upnjatim.ac.id](mailto:anajengmahanani.ih@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh yang sebelumnya dipangkas di Masa Pandemi *Covid-19* merupakan suatu kewajiban yang harus disegerakan pelaksanaannya oleh Pihak Perusahaan Pasca Pandemi *Covid-19* sebagai upaya perwujudan Perlindungan Hukum pada Pekerja/Buruh. Adapun adanya Penelitian ini adalah bertujuan guna mengetahui dan menganalisis mengenai Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh oleh PT. X di Masa Pandemi *Covid-19*, dan Pelaksanaan Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh yang dilakukan oleh PT. X Pasca Pandemi *Covid-19* yang kemudian ditinjau dari perspektif Teori Sistem Hukum karya Lawrence Meir Friedman. Dalam Penelitian ini, Penulis menggunakan Metode Yuridis Empiris dengan data dan bahan hukum yang diperoleh dari Metode Wawancara, kuesioner, dan Studi Kepustakaan. Hasil Penelitian yang didasarkan dari Analisa dan Penelitian yang telah dilangsungkan oleh Penulis menunjukkan bahwasannya terdapat Pemangkasan Hak-hak Pekerja/Buruh PT. X di Masa Pandemi *Covid-19* yang pelaksanaannya tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang ada, dan jika melihat Upaya Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh oleh PT. X Pasca Pandemi *Covid-19* dari kacamata Teori Sistem Hukum karya Lawrence Meir Friedman maka ditemukan fakta jika terdapat beberapa faktor sistematis yang kemudian membuat Kebijakan Pemangkasan terhadap Hak Pekerja/Buruh di PT. X yang mulanya difungsikan guna mengurangi kerugian Perusahaan akibat Pandemi *Covid-19* justru masih tetap berjalan meskipun keadaan Perusahaan telah membaik Pasca Pandemi *Covid-19* usai.

**Kata kunci:** *Hak-hak Pekerja/Buruh, Perusahaan, Pandemi Covid-19*

### **Abstract**

Normalization of Workers'/Labourers' Rights which was previously trimmed during the Covid-19 Pandemic Period is an obligation that must be hastily implemented by the Company after the Covid-19 Pandemic as an effort to realize Legal Protection for Workers/Labourers. The existence of this research is aimed at knowing and analyzing the Fulfillment of the Rights of Workers/Laborers by PT. X during the Covid-19 Pandemic, and the Normalization of Worker/Labor Rights carried out by PT. X Post-Covid-19 Pandemic which is then reviewed from the perspective of Legal System Theory by Lawrence Meir Friedman. In this study, the authors used the Juridical Empirical Method with legal data and materials obtained from interviews, questionnaires, and literature studies. The results of the research based on the analysis and research that have been carried out by the author show that there is a reduction in the rights of workers/laborers at PT. X during the Covid-19 Pandemic, the implementation of which was not in accordance with the existing laws and regulations, and if you look at the efforts to normalize worker/labor rights by PT. X After the Covid-19 Pandemic, from the point of view of Law System Theory by Lawrence Meir Friedman, the fact was found that there were several systematic factors which then created a Policy to Cut the Rights of Workers/Labourers at PT. X, which was originally used to reduce the Company's losses due to the Covid-19 Pandemic, is still running even though the Company's condition has improved after the Covid-19 Pandemic ended.

**Keywords :** *Workers' Rights, Company, Covid-19 Pandemic*

## PENDAHULUAN

Diterapkannya Pembatasan pada Aktivitas Masyarakat oleh Pemerintah Pusat bersama Pemerintah Daerah guna menekan penyebaran *Covid-19* tentu membawa berbagai dampak, baik positif maupun negatif. Jika berbicara mengenai dampak positif dari diberlakukannya kebijakan tersebut maka berdampak pada adanya penurunan angka penderita *Covid-19* di negeri ini. Namun, meningkatnya angka jumlah pasien yang pulih dari *Covid-19* sayangnya juga dibarengi dengan munculnya berbagai persoalan dalam sektor Hubungan Industrial. Dari segi Perusahaan, Salah satu implementasi physical distancing yang merupakan bagian dari kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat adalah dengan melakukan pengurangan jumlah Pekerja/Buruh yang beroperasi dalam perusahaan. Tentu, berkurangnya kapasitas Pekerja/Buruh yang beraktivitas dalam satu waktu di perusahaan ini dimaksudkan untuk menanggulangi *Covid-19*, namun kebijakan tersebut cukup mempengaruhi kinerja dari keuangan perusahaan karena dengan berkurangnya jumlah Pekerja/Buruh yang beraktivitas dalam satu waktu di perusahaan, maka secara otomatis akan membuat kegiatan produksi maupun penjualan oleh perusahaan menjadi terbatas dan berkurang. Sehingga, pemasukan yang dihasilkan dari kegiatan produksi maupun penjualan yang dilakukan oleh perusahaan akan ikut menurun. Pun, sekalipun Perusahaan masih beroperasi dengan jumlah Pekerja/Buruh seperti biasa, namun dalam perjalanannya tetap bergantung pada order atau permintaan barang dari customer atau klien yang belum dapat dipastikan akan berjalan dengan normal seperti sebelum Pandemi, Karena dari klien sendiri juga mengalami adanya penurunan pada kinerja keuangan sebagai akibat dari pandemi, sehingga membuat klien untuk sementara waktu sampai batas waktu yang belum ditentukan harus mengurangi permintaan barang pada Perusahaan. Hal tersebut dilihat dari data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik, dimana berdasarkan survei pada tanggal 10 hingga 26 Juli tahun 2020 terhadap 34.559 responden yang berasal dari pelaku usaha ini kemudian menghasilkan sebuah data yang menyebutkan bahwasannya terdapat 80,24 persen Usaha Menengah Besar dan 78,35 persen Usaha Menengah Kecil mengalami penurunan permintaan karena klien yang terdampak pandemic (Sofaria Ayuni, et al, 2020) Sehingga kendala-kendala tersebut. dapat dipastikan akan mempengaruhi pendapatan dan pemasukan dari perusahaan, yang kemudian berdampak pada kinerja keuangan perusahaan.

Dari adanya kondisi yang dialami oleh perusahaan selama pandemi ini kemudian diatasi dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memotong atau mengurangi Hak-hak yang sebelumnya diperoleh oleh Pekerja/Buruh secara normal sebelum Pandemi berlangsung. Langkah yang dilakukan oleh perusahaan untuk memangkas Hak-hak Pekerja/Buruh di masa Pandemi beberapa waktu yang lalu kemudian terbukti dari data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik dimana telah terjadi penurunan rata-rata upah yang diterima oleh Para Pekerja/Buruh sebagai akibat dari adanya Penyesuaian Besaran Upah yang merupakan salah satu contoh pemotongan salah satu hak yang dimiliki Pekerja/Buruh dalam suatu Perusahaan. Yang mana sebelum Pandemi *Covid-19* berlangsung yakni di tahun 2019, rata-rata Upah Pekerja/Buruh adalah sebesar Rp 2,91 Juta per bulan. Kemudian di tahun 2020, angka ini turun hingga di nominal Rp 2,76 Juta per bulan. Penurunan ini kemudian berlanjut di tahun 2021 menjadi Rp 2,74 Juta per bulan, angka ini setara dengan tingkat rata-rata upah pekerja pada tahun 2017 dengan jumlah angka yang identik (Gianie, 2022). Situasi tentu ini sangat menyulitkan bagi Pekerja/Buruh sehingga mau tidak mau membuat Para Pekerja/Buruh beserta keluarganya harus mengencangkan ikat pinggang lebih kuat agar dapat berjuang melewati masa-masa sulit selama Pandemi.

Namun, kesulitan yang dirasakan oleh Pekerja/Buruh akibat pemotongan hak dari perusahaan nampaknya mulai sedikit mendapatkan angin segar. Lantaran *Covid-19* di Indonesia mulai mereda, dan per tahun ini Kebijakan Pembatasan Kegiatan Masyarakat yang sebelumnya menjadi salah satu sebab berkurangnya aktivitas operasional dan penjualan dari perusahaan yang berujung pada menurunnya pemasukan perusahaan juga

sudah dicabut (Biro Komunikasi dan Pelayanan Publik Kementerian Kesehatan RI, 2023). Sehingga, semua aktivitas masyarakat, termasuk pada aktivitas operasional Perusahaan mulai berjalan dengan jumlah kapasitas Pekerja/Buruh yang kembali normal. Dengan normalnya semua aktivitas ketenagakerjaan dalam perusahaan dan Seiring berjalannya waktu, tentu pihak perusahaan perlu untuk kembali menjalankan kewajiban yang dimiliki seperti sedia kala sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 102 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana Pihak Perusahaan merupakan pihak yang dalam Hubungan Industrial memiliki fungsi sangat penting dalam memberi kesejahteraan pada Pekerja/Buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Sehingga berlandaskan amanat tersebut, maka sangatlah perlu bagi perusahaan untuk menormalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh yang sebelumnya dipotong atau dikurangi di masa Pandemi sebelumnya demi kesejahteraan para Pekerja/Buruh beserta keluarga yang dimiliki oleh mereka.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka Penulis tertarik untuk mengetahui, membahas dan menelisik lebih dalam mengenai implementasi Hak-hak Pekerja/Buruh oleh PT. X selama Pandemi *Covid-19*, dan upaya yang telah dilakukan oleh PT. X untuk menormalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh pasca Pandemi *Covid-19* yang kemudian dikaitkan dengan Teori Sistem Hukum karya Lawrence Meir Friedman.

## **METODE**

Dalam Penelitian ini, Penulis menggunakan Metode Yuridis Empiris dengan data dan bahan hukum yang diperoleh dari Metode Wawancara, kuesioner, dan Studi Kepustakaan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan Metode Deskriptif Analitis. Adapun guna mendapatkan data yang dibutuhkan, Penulis kemudian melangsungkan Penelitian di PT. X yang terletak di Kab. Sidoarjo.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh PT. X selama Masa Pandemi *Covid-19***

Di Sektor Ekonomi, Fakta bahwa Pandemi *Covid-19* dan Pembatasan pada Kegiatan Masyarakat yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir telah menjadi faktor penghambat bagi Kinerja berbagai Sektor Usaha yang ada di Indonesia, Sebagaimana berdasarkan data survei dari Kementerian Ketenagakerjaan yang dilakukan pada 32 Provinsi di Indonesia, menyebutkan bahwasannya selama 2020 terdapat sekitar 88% Perusahaan di Indonesia yang merugi akibat Pandemi *Covid-19*, dimana 9 (sembilan) dari 10 (sepuluh) Perusahaan di Indonesia mengalami kerugian (Rahmad Fauzan, 2023). Demikian juga yang dialami oleh PT. X sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang Distributor Produk Manufaktur. Dalam Pelaksanaannya, PT. X sangat bergantung dari adanya Permintaan oleh Customer atau Klien, dimana pada saat Pandemi *Covid-19* masih merebak luas dan Kebijakan Pembatasan Usaha masih ketat diberlakukan dalam beberapa tahun terakhir, PT.

X sempat mengalami adanya Penurunan Permintaan dari *Customer* atau klien (Wawancara dengan Sales Manager PT. X Cabang Surabaya, 2023). Secara teori bila Permintaan pada Perusahaan menurun, maka jenjang selanjutnya yang terjadi adalah munculnya depresiasi pada Pemasukan Perusahaan, sebagaimana yang diderita oleh PT. X. Penurunan Pendapatan Usaha yang dialami oleh PT. X menjadi Sinyal yang kurang baik bagi Kondisi Perusahaan karena akan sangat mempengaruhi Kinerja dari Perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, guna menanggulangi Penurunan Pendapatan Usaha, maka PT. X mencoba beradaptasi dengan menerapkan beberapa kebijakan yang dapat mengurangi Pengeluaran Perusahaan, dimana salah satu yang dilakukan oleh PT. X adalah dengan menerapkan Pemangkasan pada Hak-hak Pekerja/Buruh.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu Pihak PT. X, secara keseluruhan situasi Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh di PT. X pada Masa Pandemi *Covid-19* tidak jauh berbeda dengan situasi di Masa sebelum Pandemi *Covid-19* berlangsung. Namun, terdapat beberapa Hak Pekerja/Buruh PT. X yang mengalami perubahan guna menyelamatkan kepentingan Perusahaan, yang dalam hal ini adalah PT. X. Adapun beberapa Hak

Pekerja/Buruh yang mengalami perubahan selama masa Pandemi *Covid-19* diketahui sebagai berikut:

### 1. Hak Upah Pekerja/Buruh di Masa Pandemi *Covid-19*

Di masa Pandemi, Upah menjadi salah satu isu penting dalam dunia Ketenagakerjaan. Banyak Perusahaan, termasuk PT. X mengalami Penurunan Pendapatan Usaha, dan hal tersebut tentu sangat dimungkinkan akan berdampak pada Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh. Di PT. X sendiri, karena Perusahaan sedang mengalami Penurunan Pendapatan sebagai akibat dari Pandemi *Covid-19*, maka PT. X menerapkan beberapa Keputusan guna mengurangi Biaya Operasional Perusahaan yang salah satu Keputusan tersebut adalah dengan menerapkan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah Pekerja/Buruh yang diterapkan mulai dari Februari 2021 hingga Desember 2022 (Wawancara dengan Sales Manager PT. X Cabang Surabaya, 2023). PT. X juga memberlakukan kebijakan yang menyebutkan bahwasannya jika terdapat Pekerja/Buruh yang tidak sepakat akan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah, maka disediakan pilihan lain dari Pihak Perusahaan yakni Pengakhiran Hubungan Kerja. Kebijakan tersebut dimaksudkan agar Pekerja/Buruh dapat menerima dan sepakat pada isi Kebijakan tersebut serta agar Pekerja/Buruh dapat memahami kondisi Perusahaan di masa pandemi. Namun Kebijakan tersebut pada akhirnya tidak diterapkan oleh PT. X karena Para Pekerja/Buruh di PT. X dalam sebuah kesepakatan dengan Pihak PT. X menyatakan sepakat dan setuju dengan isi dan keberlakuan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah yang dirumuskan oleh PT. X (Wawancara dengan Sales Manager PT. X Cabang Surabaya, 2023). Namun disisi lain menurut Perwakilan PT. X, para Pekerja/Buruh di PT. X memang pada akhirnya sepakat dengan Kebijakan tersebut, namun bukan karena isi Kebijakan tersebut yang dirasa telah sesuai dengan keinginan Para Pekerja/Buruh di PT. X, melainkan karena diterapkannya Kebijakan Pengakhiran Hubungan Kerja pada Pekerja/Buruh yang tidak sepakat dengan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah (Wawancara dengan Sales Manager PT. X Cabang Surabaya, 2023).

Dengan fakta yang ada, maka tindakan yang dilakukan oleh PT. X pada Pekerja/Buruhnya dapat digolongkan sebagai bentuk paksaan jika melihat Pasal 1324 KUHPerduta. Tindakan paksaan oleh PT. X yang ditujukan pada Pekerja/Buruh agar Pekerja/Buruh setuju dengan keberadaan Kebijakan tersebut kemudian diartikan sebagai bentuk *misbruik van omstandigheden* yang merupakan ajaran yang menyatakan ketika dibuatkannya suatu perjanjian, terdapat kelemahan atau keadaan yang tidak berimbang antara para pihak kemudian pihak yang lebih kuat dengan mengetahui kelemahan pihak yang lebih lemah tidak bisa menolak perjanjian tersebut (Sharon Clarins, 2020). Sehingga Kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan PT. X yang diterapkan dibawah Penerapan Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bertentangan dengan hukum dan dapat dibatalkan secara hukum karena memenuhi syarat tidak sahnya sepakat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1321 KUHPerduta, dimana perolehan kata sepakat dari Para Pekerja/Buruh PT. X dalam suatu kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan Pihak PT. X mengenai isi dan keberlakuan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah dipengaruhi adanya tindakan paksaan dari PT. X dalam bentuk Penerapan Kebijakan Pengakhiran Hubungan Kerja oleh PT. X bagi Para Pekerja/Buruh yang tidak setuju dengan isi dan keberlakuan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah, sehingga tidak adanya kehendak yang bebas tanpa paksaan pada Pekerja/Buruh dalam kesepakatan tersebut. Selain itu, berdasarkan Pasal 1323 KUHPerduta yang menegaskan bahwasannya "Persetujuan dapat dibatalkan jika terdapat paksaan terhadap orang yang mengadakan persetujuan", maka kemudian semakin memperkuat argumen penulis jika Kesepakatan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh dan PT. X mengenai isi dan Keberlakuan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah bertentangan dengan hukum dan dapat dibatalkan secara hukum. Dengan kesepakatan antara Pekerja/Buruh dengan PT. X yang bertentangan dengan hukum membuat syarat dari Penerapan Penyesuaian Besaran menjadi tidak terpenuhi, sehingga Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah yang diterapkan oleh PT. X bertentangan dan bertolak belakang dengan Ketentuan yang ada

dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (*Covid-19*).

Selain Timbulnya Permasalahan yang ada dalam Proses Pembuatan isi Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah oleh PT. X yang dibuat tanpa melibatkan partisipasi dari Pekerja/Buruh. Kemudian dalam pelaksanaannya, PT. X juga tidak mengakhiri Kebijakan tersebut dengan tepat waktu. Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah Pekerja/Buruh PT. X yang seharusnya berakhir pada Desember 2022, justru masih tetap diterapkan hingga periode gaji bulan April 2023 (Wawancara dengan Sales Manager PT. X Cabang Surabaya, 2023). Linimasa tersebut lewat 4 (empat) bulan dari batas waktu Penyesuaian Besaran Upah sebagaimana yang telah dibuat dan ditentukan dalam Kebijakan PT. X. Menurut keterangan Perwakilan PT. X, Kebijakan tersebut masih berlaku karena keuangan Perusahaan yang dianggap masih belum stabil akibat Pandemi *Covid-19* dan akibat adanya alasan-alasan lain yang tidak bisa diungkapkan oleh Perusahaan karena sifatnya internal (Wawancara dengan Sales Manager PT. X Cabang Surabaya, 2023). Di sisi lain, terdapat keterangan lain dari salah satu Pekerja/Buruh PT. X yang menyebutkan jika jumlah Permintaan dari Pelanggan/*Customer* PT. X yang cenderung normal kembali seperti saat sebelum Pandemi *Covid-19* mulai pertengahan tahun 2022 dan juga cenderung mengalami Peningkatan Permintaan pada akhir 2022 hingga awal tahun 2023 (Wawancara dengan Technician Staff PT. X Cabang Surabaya, 2023). Sehingga jika berkaca pada pernyataan tersebut tentu dengan adanya Peningkatan Permintaan dari Pelanggan/*Customer*, maka akan meningkatkan pula Angka Penjualan Bisnis dari Perusahaan dan hal tersebut tentu akan ikut meningkatkan nilai Pendapatan dan Laba dari Perusahaan. Adanya Pertumbuhan Laba Perusahaan yang baik maka mencerminkan bahwasannya kinerja dari suatu Perusahaan juga berjalan dengan baik, karena Laba merupakan ukuran dari kinerja suatu perusahaan, maka semakin tinggi pertumbuhan Laba yang dicapai oleh perusahaan tentu mengindikasikan semakin baiknya kinerja perusahaan (*Wendy Yohanas*, 2014). Oleh karena itu dengan adanya keterangan dari salah satu Pekerja/Buruh PT. X mengenai jumlah Permintaan dari Pelanggan/*Customer* yang kembali normal dan sempat mengalami peningkatan, maka akan kurang relevan bilamana PT. X masih tetap menerapkan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah melebihi tenggat waktu yang telah dirumuskan sebelumnya oleh PT. X. Sehingga berdasarkan dari penafsiran tersebut, maka PT. X telah melanggar Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah yang isi dari Kebijakan tersebut ditentukan dan dirumuskan sendiri oleh PT. X dan PT. X juga dianggap menerapkan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah pada Pekerja/Buruh secara sewenang-wenang dengan tidak mengindahkan Kewajiban yang seharusnya dipenuhi oleh PT. X mengenai tenggat waktu dari Keberlakuan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah. Hal ini tentu sangat memberatkan bagi Pekerja/Buruh, Mereka yang dalam kehidupannya sudah mengalami kesulitan akibat menurunnya Upah sebagai dampak dari Pemberlakuan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah oleh PT. X di Masa Pandemi *Covid-19*, juga harus menerima kenyataan jika Upah mereka masih mengalami penurunan hingga Periode Gaji bulan April 2023 atau Pasca Pandemi *Covid-19*. Dengan masih diterapkannya Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah hingga periode gaji/upah bulan April 2023 maka kemudian berdampak pada beberapa Pekerja/Buruh PT. X di Masa Pasca Pandemi *Covid-19* yang justru mendapatkan gaji/upah dibawah UMK Kab. Sidoarjo di tahun 2023 yakni sejumlah Rp.4.518.581,85, dan sekaligus membuat upah yang diperoleh Pekerja/Buruh yang sebelumnya mendapatkan upah dibawah standart UMK Kab. Sidoarjo semakin rendah dari standart UMK Kab. Sidoarjo tahun 2023.

## **2. Hak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan di Masa Pandemi *Covid-19***

Tunjangan Hari Raya atau THR adalah pendapatan non upah yang menjadi kewajiban dari Pihak Perusahaan untuk dibayarkan pada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan. Mengingat THR adalah sifatnya wajib, maka Pihak Perusahaan wajib untuk memberikan THR di tiap tahunnya paling lama 7 (tujuh) hari sebelum hari raya, termasuk di Masa Pandemi. Meskipun pandemi berlangsung, hal

tersebut tidak dapat menjadi alasan bagi Pihak Perusahaan untuk tidak memenuhi kewajibannya memberikan THR pada Pekerja/Buruh. Di Masa Pandemi, PT. X sendiri telah menunaikan kewajibannya untuk membayar THR sesuai dengan waktunya pada Pekerja/Buruhnya, namun besaran yang diberikan pada tahun 2020 dan 2021 hanyalah sebesar 50%.

Jika mengaitkan Kebijakan PT. X tahun 2020 dan 2021 yang membayar THR sebesar 50% atau setengah dari yang seharusnya diterima oleh Pekerja/Buruh dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6.HK.04/IV/2021, maka terlihat jika Kebijakan PT. X mengenai THR pada tahun 2020 dan 2021 dinilai bertentangan dengan hukum dan seharusnya dapat dibatalkan secara hukum. Mengingat kedua peraturan tersebut mengharuskan jika pemberian THR tetap dibayarkan dengan jumlah besaran yang telah disesuaikan dalam Peraturan Hukum (Pasal 3 ayat (1) huruf a dan b Permenaker No. 6 Tahun 2016) atau dengan kata lain Pembayaran THR wajib diberikan secara penuh, meskipun proses pembayaran THR tahun 2020 dapat dilakukan secara bertahap atau dengan melakukan penundaan pembayaran hingga kurun waktu yang disepakati antara Pihak Perusahaan dan Pekerja/Buruh.

Selain itu, dalam proses pengambilan keputusan mengenai Pemotongan sebesar 50% pada THR tahun 2020 dan 2021 diketahui jika proses pengambilan keputusan tersebut diperoleh melalui perundingan yang hanya dilakukan oleh internal petinggi Perusahaan tanpa melibatkan satupun Pihak Pekerja/Buruh atau perwakilannya (Wawancara dengan Technician Staff PT. X Cabang Surabaya, 2023) sebagai salah satu pihak yang berhak berperan dalam dialog atau perundingan tersebut sesuai dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6.HK.04/IV/2021. Tentu adanya hal tersebut membuat Kebijakan yang dibuat oleh PT. X mengenai Pemberian THR tahun 2020 dan 2021 sekali lagi dapat dinilai sebagai Kebijakan yang bertentangan dengan hukum dan dapat dibatalkan secara hukum, karena telah menyalahi ketentuan yang ada dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6.HK.04/IV/2021, dimana dalam kedua Peraturan tersebut disebutkan bilamana Perusahaan mengalami masalah dan tidak mampu untuk membayar THR maka solusi atas permasalahan tersebut dapat diperoleh melalui jalur dialog atau perundingan antara Pihak Perusahaan dengan Pekerja/Buruh atau Perwakilannya yang kemudian dapat menghasilkan sebuah kesepakatan tertulis, jadi mengenai Pemotongan THR di PT. X seharusnya tidak hanya sekedar dibicarakan antara internal petinggi Perusahaan.

### **3. Hak untuk memperoleh Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Masa Pandemi *Covid-19***

Pandemi *Covid-19* membuktikan jika Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja/Buruh menjadi hal penting untuk diberlakukan guna menjaga kelangsungan usaha agar dapat tetap berlangsung secara optimal. Oleh karena itu, mengingat Roda Perekonomian harus tetap berjalan, sekalipun di masa pandemi dan Pembatasan Kegiatan Usaha masih diterapkan, maka Pemerintah menerbitkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (*Covid-19*) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi.

Dalam Pelaksanaanya, meskipun PT. X telah menyiapkan Fasilitas dan membuat beberapa aturan-aturan sebagai langkah Pencegahan terhadap timbulnya Penyebaran *Covid-19* di lingkup Perusahaan, Namun nyatanya dalam penerapannya masih kurang optimal dan belum sejalan dengan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (*Covid-19*) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi. Hal tersebut terbukti ketika

Pekerja/Buruh tidak dapat menerapkan aturan *Physical Distancing* di Lingkungan Perusahaan dengan optimal karena sebagian besar aktivitas kerja di PT. X yang tidak bisa memberlakukan *Work From Home* dan karena PT. X yang masih mempekerjakan hampir seluruh jumlah Pekerja/Buruhnya dalam satu waktu (Wawancara dengan Technician Staff PT. X Cabang Surabaya, 2023). Sehingga, dengan sistem kerja tersebut dan jumlah kapasitas yang hampir mencapai jumlah seluruh Pekerja/Buruh aktif di PT. X tentu membuat *Physical Distancing* tidak dapat berjalan dengan optimal dalam Lingkungan Perusahaan, terlebih dengan Ruang Kerja di PT. X yang tidak terlalu besar dan sesak dengan barang. Kemudian, Keterbatasan Ruang yang ada di PT. X juga membuat PT. X tidak memiliki area observasi untuk Pekerja/Buruh yang ditemukan gejala *Covid-19* (Wawancara dengan Sales Manager PT. X Cabang Surabaya, 2023). sebagaimana yang harus dilakukan dan disediakan oleh Pihak Perusahaan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (*Covid-19*) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi.

### **Upaya Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh PT. X Pasca Pandemi *Covid-19* yang ditinjau dari Teori Sistem Hukum karya Lawrence M. Friedman**

Upaya normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh Pasca Pandemi *Covid-19* merupakan bagian dari komitmen Perusahaan dalam memberikan apa yang seharusnya menjadi hak dari Pekerja/Buruh yang dilindungi oleh Peraturan Hukum hendaknya berpatokan dengan Sistem hukum yang ada agar upaya tersebut dapat terlaksana dengan baik dan dapat mengakomodasi seluruh hak dari Pekerja/Buruh yang sebelumnya dipangkas di Masa Pandemi *Covid-19* sehingga dapat menciptakan keadilan bagi Para Pekerja/Buruh. Lawrence Meir Friedman di salah satu bukunya yang bertajuk *The Legal System: A Social Science Perspective* kemudian menyatakan bahwasannya Sistem Hukum (*legal system*) merupakan kesatuan dari peraturan primer dan peraturan sekunder. Peraturan Primer merupakan norma-norma perilaku dan Peraturan Sekunder merupakan norma yang menentukan apakah norma tersebut valid dan bagaimana memberlakukannya (Lawrence M. Friedman, 2009). Teori tersebut selanjutnya mengemukakan bahwasannya Sistem Hukum terdiri dari beberapa elemen seperti Struktur Hukum (*legal structure*) yang tersusun atas institusi dan yurisdiksinya yang menjaga agar sistem hukum tetap tegak dan berjalan, Substansi Hukum (*legal substance*) yang tersusun atas peraturan-peraturan dan ketentuan mengenai bagaimana institusi tersebut berperilaku, dan Budaya Hukum (*legal culture*) sebagai elemen sikap dan nilai sosial yang merupakan kebiasaan, opini, cara bertindak, dan berpikir anggota masyarakat dalam penerapan hukum (Lawrence M. Friedman, 2009). Ketiga elemen ini saling berkaitan satu sama lain dalam mencapai fungsi dari Sistem hukum, dimana menurut Lawrence Meir Friedman adanya Sistem hukum sendiri memiliki dimaksudkan guna mendistribusikan dan menjaga alokasi nilai-nilai yang benar menurut masyarakat, alokasi tersebut adalah apa yang umumnya disebut sebagai keadilan.

Melihat pentingnya Upaya Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh Pasca Pandemi *Covid-19* yang sebelumnya dipangkas oleh Pihak PT. X, maka Penulis meminjam gagasan Lawrence Meir Friedman mengenai teori Sistem Hukum (*legal system*) yang kemudian dikaitkan dengan Upaya Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh yang telah dilakukan oleh PT. X guna melihat apakah Upaya tersebut telah memenuhi sisi keadilan bagi Para Pekerja/Buruh PT. X sebagaimana fungsi dari hadirnya Sistem Hukum menurut Lawrence Meir Friedman. Oleh karena itu guna melihat hal tersebut, maka Penulis kemudian menerangkan terlebih dahulu mengenai Upaya Normalisasi pada Hak-hak Pekerja/Buruh yang telah dilakukan oleh PT. X Pasca Pandemi *Covid-19*, dimana upaya yang dimaksud adalah sebagai berikut (Wawancara dengan Sales Manager PT. X Cabang Surabaya, 2023) :

1. Seiring dengan membaiknya Kinerja Keuangan, pada akhir April 2023 PT. X telah mulai menormalisasi Nominal Upah Pekerja/Buruh seperti sediakala sebelum ditetapkannya Kebijakan Perusahaan mengenai Penyesuaian Besaran Upah pada Pekerja/Buruh di PT.

- X. Selain itu, mulai tahun 2022, PT. X juga telah menormalisasi jumlah besaran THR yang diperuntukkan bagi Pekerja/Buruh setelah sebelumnya pada tahun 2020 dan 2021 sempat diberikan sebesar 50% atau setengah dari jumlah besaran normal THR masing-masing Pekerja/Buruh PT. X. B
2. Kehadiran Pandemi *Covid-19* seolah-olah menjadi alarm bagi PT. X akan pentingnya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di lingkungan Perusahaan. Oleh karena itu, PT. X akan terus berkomitmen dalam upaya Peningkatan kualitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Pekerja/Buruh, mengingat kualitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan PT. X pada saat Pandemi *Covid-19* dirasa masih kurang dengan minimnya Alat Pelindung Diri yang disediakan dan digunakan untuk Pekerja/Buruh guna melindungi diri ketika bekerja maupun yang disediakan oleh PT. X sebagai Fasilitas Mitigasi risiko Kebakaran di tempat kerja.

Bilamana dilihat dari Teori Sistem Hukum karya Lawrence Meir Friedman, terlihat jika Upaya Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh oleh PT. X masih belum sepenuhnya selaras dengan maksud yang diinginkan oleh teori Sistem Hukum tersebut, dimana terdapat beberapa Upaya Normalisasi dari PT. X yang pelaksanaannya tidak dijalankan dengan baik sehingga kemudian melahirkan adanya persoalan baru dalam Upaya Pemenuhan Hak-hak Para Pekerja/Buruh PT. X. Adapun ketidakselarasan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Struktur Hukum (*legal structure*) erat kaitannya dengan institusi dan yurisdiksinya yang menjaga dan memastikan agar hukum tetap tegak dan berjalan dengan semestinya, sehingga institusi yang berwenang guna memastikan adanya normalisasi pada Hak-hak Pekerja/Buruh Pasca Pandemi *Covid-19* sebagai bentuk dari perwujudan Pelaksanaan Hak-hak Pekerja/Buruh adalah Dinas Tenaga Kerja, khususnya oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (Khoirul Hidayah, 2015). Namun sejauh ini, berdasarkan wawancara dengan Pihak PT. X diketahui jika pengawasan dan monitoring secara langsung dari Pegawai Pengawas ketenagakerjaan pada aktivitas ketenagakerjaan di PT. X terbilang minim, utamanya pada Pelaksanaan Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh sebagaimana yang sudah seharusnya dilaksanakan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan menjadi suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pemerintah guna memberikan perlindungan hukum pada Pekerja/Buruh dan melakukan penegakan hukum ketenagakerjaan. Menurut *International Labour Organization* (ILO), yang menjadi salah satu tujuan utama dari adanya Pengawasan Ketenagakerjaan adalah guna memastikan Peraturan Hukum yang berlaku dapat dipatuhi dengan baik ditempat kerja dengan tujuan untuk mencapai pekerjaan dan kondisi kerja yang layak (*International Labour Organization*, 2010). Oleh karenanya, adanya Pengawasan Ketenagakerjaan menjadi suatu urgensi untuk diterapkan agar memastikan pemenuhan hak dari Pekerja/Buruh dilaksanakan dengan baik oleh Pihak Perusahaan, utamanya mengenai Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh Pasca Pandemi *Covid-19*. Sehingga dengan tidak adanya pengawasan dan monitoring dari dinas terkait maka kemudian berpotensi membuka peluang adanya tindakan dari Pihak Perusahaan yang bertentangan dengan hukum, dimana hal tersebut terlihat ketika PT. X yang tidak secara kooperatif untuk segera menjalankan normalisasi pada Hak-hak Pekerja/Buruh, khususnya pada Hak Upah dikala kondisi PT. X telah membaik dan pulih dari Pandemi *Covid-19*. PT. X justru memperpanjang masa pemberlakuan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah dikala kondisi PT. X yang telah membaik dan pulih tanpa memberikan pemberitahuan awal atau mengadakan pembicaraan dengan Pihak Pekerja/Buruh PT. X terlebih dahulu. Hal tersebut kemudian menyebabkan beberapa Pekerja/Buruh PT. X Pasca Pandemi *Covid-19* mendapatkan Upah dibawah standart UMK dan Pekerja/Buruh PT. X yang sebelumnya mendapatkan Upah dibawah standart UMK juga semakin jauh besaran upah yang diterima dari standart Upah Minimum yang ada. Oleh karena itu, dengan dampak yang dihasilkan dari minimnya Pengawasan Ketenagakerjaan di lingkup PT. X, maka kemudian dapat diartikan jika telah terjadi permasalahan yang sistematis pada Struktur



Hukum dibidang Ketenagakerjaan. Sehingga menurut hemat penulis, diperlukan adanya pembenahan terlebih dahulu pada Struktur Hukum di bidang Ketenagakerjaan agar peluang munculnya Permasalahan dalam dunia Ketenagakerjaan sebagaimana yang terjadi di PT. X Pasca Pandemi *Covid-19* dapat terminimalisir, dan dengan terminimalisirnya potensi Pelanggaran Ketenagakerjaan tersebut maka tentu akan memberikan Kepastian Hukum pada masing-masing pihak, baik Pihak Perusahaan maupun Pihak Pekerja/Buruh.

2. Substansi Hukum (*legal substance*) erat kaitannya dengan Peraturan Hukum yang berlaku dan menjadi pedoman dari institusi dalam melaksanakan kewenangannya. Jika dilihat dari perspektif Substansi Hukum dalam konteks Upaya Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh Pasca Pandemi *Covid-19*, sebenarnya Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan belum mengeluarkan Peraturan Hukum yang secara khusus dimaksudkan untuk mengatur mengenai kewajiban bagi Pihak Perusahaan untuk menormalisasi atau memulihkan Hak-hak Pekerja/Buruh yang sebelumnya oleh Pihak Perusahaan dibatasi atau dikurangi akibat Pandemi *Covid-19*. Hanya saja kewajiban mengenai normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh oleh Pemerintah diatur secara tidak langsung dalam Peraturan Pelaksana yang mengatur secara spesifik mengenai pelaksanaan hak dari Pekerja/Buruh Pasca Pandemi *Covid-19*, seperti contoh dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor: M/1/HK.04/IV/2022 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2022 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan yang mana didalamnya menegaskan bahwasannya Perusahaan harus membayar THR dengan besaran yang telah tercantum dalam Peraturan Hukum atau pendeknya Tunjangan tersebut harus dibayarkan oleh Pihak Perusahaan secara penuh. Dengan hadirnya Peraturan Pelaksana tersebut maka Perusahaan tidak diperbolehkan lagi untuk membayar THR dengan cara bertahap atau melalui penundaan sebagaimana yang sebelumnya diperbolehkan oleh Pemerintah pada tahun 2020. Adanya Peraturan Pelaksana tersebut secara tidak langsung menegaskan bahwasannya Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan memerintahkan pada Pihak Perusahaan untuk menormalkan kembali metode dan waktu pembayaran THR yang menjadi hak dari Pekerja/Buruh, sekaligus memberikan kepastian hukum pada Pekerja/Buruh mengenai hak mereka. Adanya Peraturan tersebut kemudian diteruskan oleh Pihak PT. X dengan menormalisasi besaran THR Para Pekerja/Buruh PT. X yang dimulai pada tahun 2022. Sehingga dalam hal ini dari segi Hak Tunjangan Hari Raya Pekerja/Buruh, maka PT. X yang telah menormalkan jumlah besaran THR mulai tahun 2022 dan Pemerintah telah berupaya menciptakan dan melaksanakan Substansi Hukum. Hanya saja sayangnya disaat yang bersamaan, Pemerintah belum menerbitkan Peraturan yang mengatur mengenai normalisasi Hak Upah Pekerja/Buruh. tidak adanya payung hukum yang jelas mengenai normalisasi Hak Upah Pekerja/Buruh yang sebelumnya besarannya dipangkas oleh Perusahaan akibat Pandemi *Covid-19* kemudian membuka potensi adanya Perusahaan “nakal” yang masih menerapkan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah atau Pemotongan Upah pada Pekerja/Buruhnya sekalipun Perusahaan tersebut kondisinya telah pulih dan membaik dari segi aktivitas maupun keuangan. Adanya potensi tersebut terlihat pada PT. X yang sebelumnya berjanji untuk mulai menormalisasi Hak Upah Pekerja/Buruh dengan mengakhiri Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah Pekerja/Buruh pada periode gaji desember tahun 2022, namun justru realitanya PT. X tidak melaksanakan kewajiban normalisasi tersebut sesuai dengan waktu yang sudah dijanjikan sebelumnya oleh PT. X. Tindakan yang dilakukan oleh PT. X ini kontras dengan keterangan Pekerja/Buruh PT. X yang termuat dalam bab sebelumnya dimana salah satu Pekerja/Buruh PT. X menjelaskan jika keadaan PT. X mulai berangsur membaik pada pertengahan tahun 2022 dan cenderung mengalami Peningkatan Permintaan pesanan pada akhir 2022 hingga awal tahun 2023. Meskipun pada akhirnya PT. X menormalisasi Hak Upah dari Pekerja/Buruh, namun keterlambatan PT. X dalam menormalisasi Hak Upah Pekerja/Buruh justru menimbulkan persoalan tersendiri, dimana Pasca Pandemi *Covid-19* yang seharusnya Pekerja/Buruh PT. X mendapatkan upah normal seperti saat sebelum Pandemi *Covid-19* sesuai dengan yang

dijanjikan sebelumnya oleh PT. X, namun justru sebagian besar Pekerja/Buruh PT. X masih mendapatkan upah dibawah standart Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tanpa adanya pemberitahuan maupun pembicaraan terlebih dahulu dengan Pihak Pekerja/Buruh PT. X. Persoalan ini tentu membuat PT. X melakukan tindakan yang bertentangan dengan Peraturan Hukum yang berlaku. Oleh karenanya menurut Penulis, terlepas dari Penerapan Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh yang telah selesai dilakukan oleh PT. X, namun jika dilihat dari perspektif Substansi Hukum maka normalisasi tersebut penerapannya terlihat tidak dilaksanakan dengan baik oleh PT. X yang kemudian justru menimbulkan persoalan tersendiri didalamnya.

3. Budaya Hukum (*legal culture*) erat kaitannya dengan kesadaran hukum dari anggota masyarakat terhadap penerapan hukum dalam kehidupan masyarakat, sehingga bilamana kesadaran hukum dari anggota masyarakat semakin tinggi maka penerapan hukum dalam kehidupan masyarakat akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan hukum tersebut, dan begitupun sebaliknya. *Lawrance Meir Friedman* menyebut bahwasannya Sistem Hukum tanpa Budaya Hukum yang baik itu sama seperti ikan hidup yang ditaruh pada keranjang (*Lawrence M. Friedman & Grant M. Hayden, 2017*). Pernyataan tersebut dapat diartikan jika Budaya Hukum merupakan elemen penting dalam Sistem Hukum guna memastikan peraturan yang ada hidup dengan baik atau tidak dalam kehidupan masyarakat. Dalam konteks Upaya Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh oleh PT. X, Budaya Hukum merepresentasikan mengenai perspektif masyarakat khususnya dari Pekerja/Buruh dan Pihak PT. X terhadap Penerapan Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh Pasca Pandemi *Covid-19*, dimana kemudian diketahui bahwasannya Budaya Hukum masyarakat dari Pekerja/Buruh PT. X tergolong cukup baik, dimana Pekerja/Buruh sempat mempertanyakan perihal janji yang dibuat oleh PT. X mengenai normalisasi Hak Upah dari Pekerja/Buruh PT. X yang tidak kunjung direalisasikan meskipun Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah telah jatuh tempo pada Desember 2022. Hal tersebut kemudian dapat diartikan jika Pekerja/Buruh PT. X memiliki awareness atau kesadaran pada hak mereka yang dirasa tidak dipenuhi dengan baik oleh Pihak PT. X meskipun tindakan yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh PT. X dilakukan dibawah bayang-bayang Pengakhiran Hubungan Kerja oleh PT. X. Sedangkan Pihak Perusahaan yakni PT. X terlihat belum menjalankan kewajibannya pada Pemenuhan Hak-hak dari Para Pekerja/Buruh dengan baik, dimana PT. X tidak segera melangsungkan Normalisasi atau mengembalikan seluruh Hak-hak Pekerja/Buruh Pasca Pandemi *Covid-19* yang sebelumnya dipangkas saat Pandemi *Covid-19*. Adanya hal tersebut tentu berbanding terbalik dengan kenyataan jika aktivitas dan kondisi PT. X telah pulih dan membaik mulai pertengahan tahun 2022 dengan dibuktikan adanya keterangan dari salah satu Pekerja/Buruh PT. X yang menyebutkan jika jumlah Permintaan dari Pelanggan/ Customer PT. X yang cenderung normal kembali seperti saat sebelum Pandemi *Covid-19* mulai pertengahan tahun 2022 dan juga cenderung mengalami Peningkatan Permintaan pada akhir 2022 hingga awal tahun 2023.

## SIMPULAN

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan beberapa poin penting yaitu :

1. Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh di PT. X pada Masa Pandemi *Covid-19* juga tidak jauh berbeda kondisinya seperti sebelum Pandemi *Covid-19*. Hanya saja di masa tersebut terdapat beberapa Hak-hak Pekerja/Buruh yang mengalami perubahan implementasi, namun sayangnya dalam perubahan implementasi tersebut justru kemudian menimbulkan persoalan tersendiri dalam pelaksanaannya, seperti pada Hak Upah Pekerja/Buruh yang diterapkan Kebijakan Penyesuaian Besaran Upah, namun proses perumusan Kebijakan tersebut tidak dilakukan bersama Pekerja/Buruh sehingga hal tersebut bertentangan dengan Kemnaker No. 104 Tahun 2021. Kemudian pada pelaksanaannya, PT. X juga tidak mengakhirinya sesuai dengan tenggat waktu yang sebelumnya dibuat oleh PT. X. selain itu, PT. X telah melanggar Peraturan yang dibuat oleh Pemerintah mengenai teknis Pemberian THR tahun 2020 dan 2021 kepada Pekerja/Buruh, dimana pada tahun 2020

- hingga 2021 PT. X memberikan THR tidak secara penuh, dan proses pengambilan keputusan mengenai THR juga tidak melibatkan Pekerja/Buruh atau Perwakilannya. Kemudian, mengenai Pemenuhan Hak untuk memperoleh Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Masa Pandemi *Covid-19* oleh PT. X juga belum optimal akibat adanya hambatan dari Pekerja/Buruh maupun dari fasilitas dan kondisi PT. X;
2. PT. X melakukan Normalisasi pada Hak-hak Pekerja/Buruh yang dipangkas saat Pandemi *Covid-19* seperti pada Hak Upah dan Hak THR Pekerja/Buruh yang dikembalikan dengan nominal seperti semula, namun sayangnya dalam pelaksanaan normalisasi tersebut tidak dijalankan dengan baik, dimana Hak Upah Pekerja/Buruh tidak dinormalisasi sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan justru diperpanjang secara sepihak tanpa membicarakannya terlebih dahulu dengan Para Pekerja/Buruh PT. X;
  3. Jika ditinjau dari Teori Sistem Hukum karya Lawrence Meir Friedman, maka terlihat jika Lemahnya Pengawasan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada aktivitas Pemenuhan Hak-hak Pekerja/Buruh di PT. X, Belum adanya Peraturan Hukum yang mengatur secara jelas dan tegas mengenai Normalisasi Hak-hak Pekerja/Buruh pasca Pandemi *Covid-19*, dan Lemahnya kesadaran hukum dari Pihak PT. X merupakan penyebab dari timbulnya tindakan PT. X yang tidak secara kooperatif untuk segera menjalankan normalisasi pada Hak-hak Pekerja/Buruh PT. X pasca Pandemi *Covid-19*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ayuni, S. et al. (2020). *Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 terhadap Pelaku Usaha*. Jakarta: BPS RI.
- Friedman, L. M. (2009). *Sistem Hukum: Perspektif Ilmu Sosial*. Terjemahan M. Khozim. Bandung: Nusa Media.
- Friedman, L. M. & Hayden, G. M. (2017). *American Law: An Introduction*, New York: Oxford University Press.
- International Labour Organization. (2010). *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana Panduan untuk Pengusaha*. Jakarta: ILO.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek voor Indonesie*).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 375).
- Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja selama Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*.
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan 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)*.
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6.HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2021 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.
- Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/889/KPTS/013/2022 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur tahun 2023.

- Clarins, S. (2022). Penerapan Doktrin Penyalahgunaan Keadaan (misbruik van omstandigheden) dalam Putusan Pengadilan Indonesia, "Dharmasisya" Jurnal Program Magister Hukum FHUI. Vol. 1. No. 4.
- Hidayah, K. (2015). Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Malang, de Jure Jurnal Syariah dan Hukum, Vol. 7. No. 2.
- Yohanas, W. (2014). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Solvabilitas, dan Profitabilitas terhadap Pertumbuhan Laba (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di BEI tahun 2008-2011)*, Padang. Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Biro Komunikasi dan Pelayanan Publik Kementerian Kesehatan RI. *PPKM di Indonesia Resmi Dicabut*. <https://bit.ly/3XdBhJ8>. diakses pada tanggal 28 Januari 2023 pukul 16.34 WIB.
- Gianie. *Pandemi Menggerus Upah Pekerja*. <https://www.kompas.id/baca/telaah/2022/04/18/pandemi-menggerus-upah-pekerja>. diakses pada tanggal 20 Desember 2022 pukul 19.23 WIB.
- Rahmad Fauzan. *Duh! 9 dari 10 Perusahaan di Tanah Air Terdampak Covid-19*. <https://ekonomi.bisnis.com/read/20201124/12/1321812/duh-9-dari-10-perusahaan-di-tanah-air-terdampak-Covid-19>. diakses pada tanggal 1 Mei 2023, pukul 23.05 WIB.
- Wawancara dengan Sales Manager PT. X Cabang Surabaya tanggal 13 Maret 2023 pukul 13.15 WIB.
- Wawancara dengan Technician Staff PT. X Cabang Surabaya tanggal 13 Maret 2023 pukul 16.45 WIB.