



Editorial Office : Faculty of Law, Universitas Islam Malang.
Jl. Mayjen Haryono No.193, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Malang,
Provinsi Jawa Timur, 65144.
Phone : (0341) 551 932 / 551 822 / (0341) 552 249
E-mail : yurispruden@unisma.ac.id
Website : <http://riset.unisma.ac.id/index.php/yur/index>

Pemotongan Sepihak Upah Pekerja Industri Padat Karya Yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Hana Febrianti Pertiwi, Agus Mulya Karsona, Holyness N. Singadimedja

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran
Jl. Banda No. 42, Citarum, Bandung Wetan, Kota Bandung, 40115, (022) 4220696
Email: hanapertiwifeb1402@gmail.com

Article

Article History

Received: May 16, 2024;
Reviewed: May 27, 2024;
May 31, 2024;
Accepted: July 3, 2024;
Published: Aug 31, 2024:

DOI:

10.33474/yur.v8i1.21715

Abstrak

Export-oriented labor-intensive industries make an important contribution to the Indonesian economy, and in times of global economic and inflationary turmoil, labor-intensive industries are affected. Minister of Labour Regulation No. 5/2023 provides leeway for affected companies to adjust wages and working hours, but in practice there are cons related to this adjustment. This research is normative juridical research, using statutory and conceptual approaches and collecting legal materials through literature and field studies. The purpose of this research is to find out the form of legal protection for workers based on the Minister of Manpower Regulation Number 5/2023 and the actions taken by the government against employers who fail to fulfill their obligations. Based on the Minister of Labour Regulation No. 5/2023 provides protection for workers and employers where, in wage adjustments, there must be an agreement; companies that fail to meet their obligations can be subject to administrative and criminal sanctions.

Keywords: Labor Intensive; Agreement; Wages; Global Economy

Abstrak

Industri padat karya berorientasi ekspor memberikan kontribusi penting bagi perekonomian Indonesia dan pada saat terjadi ekonomi global dan gejolak inflasi industri padat karya terkena dampaknya. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/2023 memberikan kelonggaran bagi perusahaan terdampak untuk melakukan penyesuaian upah dan jam kerja, namun dalam pelaksanaannya terdapat kontra terkait penyesuaian ini. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, pengumpulan

Hana Febrianti Pertiwi, Agus Mulya Karsona, dan Holyness N. Singadimedja, "Pemotongan Sepihak Upah Pekerja Industri Padat Karya Yang Terdampak Perubahan Ekonomi Global Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan," *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang* 8, no. 1 (31 Agustus 2024): 1–16, <https://doi.org/10.33474/yur.v8i1.21715>.

bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/2023 dan tindakan yang diberikan pemerintah terhadap pengusaha yang gagal memenuhi kewajibannya. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/2023 memberikan perlindungan bagi pekerja maupun pengusaha di mana dalam penyesuaian upah harus adanya kesepakatan, perusahaan yang gagal memenuhi kewajibannya dapat dikenakan sanksi administrasi maupun pidana.

Kata Kunci: Padat Karya; Kesepakatan; Pengupahan; Ekonomi Global

PENDAHULUAN

Posisi pertumbuhan ekonomi memiliki peran krusial, hal ini dikarenakan Negara Indonesia memiliki tujuan untuk mencapai perubahan ekonomi yang lebih baik dalam membangun perekonomian nasional.¹ Indonesia memiliki ketergantungan yang signifikan dalam sektor produksi, perdagangan dan keuangan internasional, hal ini menjadikan Indonesia mudah terkena fluktuasi maupun tekanan ekonomi global.² Posisi industri padat karya mengalami penurunan permintaan dari akhir tahun 2022 hingga awal tahun 2023,³ sejak invasi Rusia terhadap Ukraina membuat ekonomi global semakin terpuruk ditambah dengan fase pemulihan efek dari pandemi Covid-19⁴ yang menyebabkan banyak perusahaan industri padat karya mengalami penurunan pemesanan dan produksi sehingga terjadi PHK besar-besaran pada saat itu. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 2023 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja (Permenaker No. 5/2023) ini diberlakukan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja maupun kelangsungan usaha, namun banyak kontra terkait kesepakatan penyesuaian waktu kerja dan pengupahan dinilai tidak tepat, di mana tidak semua perusahaan memiliki serikat pekerja sehingga hal ini rawan untuk dimanfaatkan oleh perusahaan yang tidak terdampak.

¹ Agus Mulya Karsona dkk., "Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN," *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran* 1, no. 2 (29 Mei 2020): 166, <https://doi.org/10.23920/jphp.v1i2.225>.

² Nurbetty Herlina Sitorus dan Dian Fajarini, "Perubahan Ekonomi Global Dan Neraca Pembayaran," *Journal on Education* 6, no. 1 (22 Desember 2023): 10856–57, <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.4793>.

³ Yovinda Hermita, Agus Mulya Karsona, dan Sherly Ayuna Putri, "Tindakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Memotong Upah Pekerja Sepihak Karena Perusahaan Merugi Akibat Terdampak Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kepmenaker No. 104 Tahun 2021," *Qiyas: Jurnal Hukum Islam Dan Peradilan* 7, no. 2 (30 Oktober 2022): 207, <https://doi.org/10.29300/qys.v7i2.2976>.

⁴ Iswahyudi Iswahyudi dan Meika Arifatull Millatipuan, "Konsekuensi Terhadap Perekonomian Republik Indonesia Akibat Invasi Rusia Ke Ukraina," *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan* 8, no. 1 (1 Mei 2024): 54, <https://doi.org/10.26740/jpeka.v8n1.p51-68>.

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan, yakni oleh Yovinda Hermita, Agus Mulya Karsona dan Sherly Ayuna Putri dengan judul “Tindakan Hukum Terhadap Perusahaan yang Memotong Upah Kerja Sepihak karena Perusahaan Merugi Akibat Terdampak Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kepmenaker No. 104 Tahun 2021” yang mengatakan bahwa pemotongan sepihak terhadap upah yang dilakukan perusahaan merupakan tindakan yang tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hak.⁵ Nouval Rivaldi Putra dan Deddy Effendy dengan judul “Pemotongan Upah Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 di PT X Kota Bandung Ditinjau Dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3.HK.04/III/2020 Tahun 2020” mengatakan bahwa pemotongan upah pekerja seharusnya didasarkan kepada kesepakatan.⁶ Penelitian terdahulu hanya membahas tentang perlindungan hukum para pekerja yang terkena pemotongan upah secara sepihak di masa pandemi Covid-19 dan akibat hukumnya jika upah pekerja dipotong oleh

perusahaan. Pada penelitian terdahulu tidak ada pembahasan mengenai tindakan hukum yang diberikan oleh pemerintah atas pemotongan upah sepihak yang dilakukan oleh perusahaan yang terdampak perubahan ekonomi global, hal ini dimaksud untuk mengisi kekosongan atau menjadi sebuah kebaruan (*novelty*).

Urgensi dari penelitian ini ialah sejak adanya perubahan ekonomi global menyebabkan beberapa perusahaan industri padat karya di Indonesia melakukan PHK secara besar-besaran karena perusahaan tidak dapat mempertahankan kelangsungan usahanya. Pemotongan upah secara sepihak dapat memberikan dampak yang mengancam untuk keberlangsungan hidup dan kepastian bagi kehidupan pekerja, disisi lain apabila para pekerja menolak usulan kebijakan pemotongan upah yang diberikan oleh perusahaan maka para pekerja terancam akan di PHK.⁷

Fokus penelitian yang dilakukan dalam artikel ini ialah menganalisis bentuk perlindungan hukum yang tertuang dalam Permenaker No. 5/2023 bagi pekerja yang terkena penyesuaian waktu kerja dan

⁵ Hermita, Karsona, dan Putri, “Tindakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Memotong Upah Pekerja Sepihak Karena Perusahaan Merugi Akibat Terdampak Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kepmenaker No. 104 Tahun 2021,” 207.

⁶ Nouval Rivaldi Putra dan Deddy Effendy, “Pemotongan Upah Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. X Kota Bandung Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3.HK.04/III/2020 Tahun 2020,” *Bandung Conference Series: Law Studies* 2, no. 2 (2 Agustus 2022): 1067, <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2564>.

⁷ Thufail Rozaan, “Analisis Yuridis Pemotongan Upah Tenaga Kerja Akibat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level 1-4,” *Journal of Studia Legalia* 2, no. 01 (2021): 50, <https://doi.org/10.61084/jsl.v2i01.6>.

pengupahan pada perusahaan industri padat karya, berorientasi ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global dan tindakan yang dilakukan oleh pemerintah apabila ditemukannya pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya akibat adanya dampak perubahan ekonomi. Pemotongan upah bertentangan dengan jumlah maksimal upah yang dapat di potong oleh perusahaan sebagaimana dalam Permenaker No. 5/2023 mematok upah yang dapat diterima adalah paling sedikit 75% dari upah yang biasa diterima.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dengan menggunakan pendekatan penelitian melalui pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).⁸ Penelitian ini menggunakan dua (2) bahan hukum, yaitu bahan hukum primer yang mencakup peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang terdiri dari buku, jurnal, berita media elektronik. Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui teknik studi kepustakaan dengan cara menelaah buku, peraturan perundang-undangan, dan studi lapangan dengan cara memperoleh data melalui wawancara yang dilakukan dengan Kementerian Ketenagakerjaan Republik

Indonesia dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan suatu gambaran perlindungan hukum seperti apa yang dapat diterima oleh pekerja apabila terkena penyesuaian upah maupun waktu kerja dan pemerintah dapat memberikan suatu solusi terhadap permasalahan yang ada seperti pemberian tindakan hukum bagi perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Yang Terkena Penyesuaian Upah Secara Sepihak Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai suatu kepentingan yang menjadi pegangan dalam dunia ketenagakerjaan, seperti halnya perlindungan terhadap perjanjian kerja yang terjalin antara pemberi kerja dengan pekerjanya.⁹ Perlindungan hukum muncul dari adanya hubungan hukum, yakni interaksi antara subjek-subjek hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi kepentingan tertentu dengan cara mengubah kepentingan tersebut menjadi hak hukum. Hak ini dikenal sebagai hukum subjektif yang terdiri dari norma dan kaidah, serta berfungsi

⁸ Irwansyah Irwansyah, *Penelitian Hukum: Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel (Edisi Revisi)*, 5 ed., vol. 3, 123 (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022), 94.

⁹ Agus Antara Putra, I. Nyoman Putu Budiarta, dan Desak Gde Dwi Arini, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia," *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (26 September 2020): 15, <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>.

sebagai pelindung dan pengatur kepentingan dalam masyarakat.¹⁰

Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja/buruh bertujuan untuk menghapus praktik perbudakan dan memastikan perlakuan yang adil serta manusiawi terhadap pekerja.¹¹ Perselisihan antara pengusaha dan pekerja sering terjadi dan biasanya sulit dihindari, terutama mengenai dengan upah yang merupakan faktor penting dalam pekerjaan seseorang karena berkaitan erat dengan kesejahteraannya.

Hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai alat perlindungan dan terciptanya rasa kesejahteraan terhadap seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.¹² Suatu perjanjian memiliki hubungan yang terjalin antara para pekerja dengan pengusaha, pembayaran upah yang seperti apa bahkan potensi penyelesaian terhadap suatu perselisihan yang dapat menimbulkan suatu gejala.¹³

Perlindungan hukum terhadap pekerja sangat mendapat perhatian khusus dalam beberapa pasal yang tertuang pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja (Pasal 4 huruf c), tidak adanya diskriminasi dalam memperoleh perlakuan maupun pekerjaan (Pasal 5 dan 6), mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan kompetensi kerja (Pasal 11 dan 12 ayat (3)), mendapatkan kesempatan untuk memilih dan memperoleh penghasilan yang layak (Pasal 88 ayat (1)), berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat (1)), pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja (Pasal 86 ayat (1)).¹⁴ Pekerja berhak memperoleh perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kepada pengusaha, namun pada kenyataannya, masih sering terjadi dan banyak perusahaan yang tidak memberikan keselamatan dan kesehatan untuk pekerja.¹⁵

¹⁰ I Gusti Agung Bagus Yudara Diva dan Putu Marthana, "Aspek Hukum Pemotongan Upah Pekerja Oleh Perusahaan Yang Merugi Akibat Terdampak Covid-19," *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 10, no. 3 (27 Januari 2022): 501, <https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10.i03.p01>.

¹¹ Anjas Mokoginta, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Lex Crimen* 11, no. 5 (28 Juli 2022): 5, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/42671>.

¹² Karunia Rosita dan Waluyo Waluyo, "Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja," *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (1 Agustus 2023): 41, <https://doi.org/10.20961/hpe.v11i1.68677>.

¹³ Endeh Suhartini dkk., *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2020), 28.

¹⁴ Muhammad Reza Syariffudin Zaki, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Aspek Hukum Dalam Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2022), 221.

¹⁵ Ida Ayu Krisna Kartika Dewi dan I Made Udiana, "Perlindungan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja/Buruh Pada PT. Tea Kirana Denpasar," *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 7, no. 4 (17 Januari 2019): 7, <https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i04.p14>.

Menurut Imam Soepomo sebagaimana dikutip oleh M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati terdapat 5 bidang dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja seperti penempatan tenaga kerja, keamanan kerja, hubungan kerja, kesejahteraan dan jaminan sosial buruh layaknya jaminan kesehatan. Di sisi lain, Imam Soepomo juga mengklasifikasikan ke dalam 3 jenis tentang perlindungan, salah satunya ialah perlindungan ekonomis.¹⁶

Perlindungan ekonomis seringkali disebut dengan jaminan sosial dan memiliki suatu tujuan untuk dapat melindungi pekerja terhadap apa yang menjadi pendapatan mereka. Sehubungan dengan perlindungan ini, yang menjadi objeknya ialah upah.¹⁷ Motivasi utama para pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan adalah upah.¹⁸ Hal ini dikarenakan upah adalah hak dasar yang seharusnya diterima dengan layak oleh para pekerja.

Upah dapat diperoleh karena adanya hubungan kerja yang berasal dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja tersebut berisi mengenai

pekerja menyatakan kesanggupan atau kesediaan untuk melakukan pekerjaan bagi pengusaha, dengan mendapatkan imbalan berupa upah dan pengusaha juga menyatakan kesanggupannya untuk dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan.¹⁹

Hak menerima upah bagi pekerja sebagaimana telah diatur dalam Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD RI 1945), yakni setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hak ini merupakan bentuk dan upaya perlindungan hukum terhadap pekerja. Terdapat beberapa jenis upah, yakni, upah harian, upah borongan tetap dan tidak tetap, serta pembayaran mingguan atau bulanan²⁰. Di Indonesia juga terdapat klasifikasi upah berdasarkan UMP dan UMK di setiap provinsi yang ada di Indonesia.

Pasal 63 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP Pengupahan) mengatur terkait pemotongan/penyesuaian upah, di mana pe-

¹⁶ M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (21 Juni 2023): 83, <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>.

¹⁷ Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (1 April 2021): 72–74, <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.

¹⁸ Fitria Puspita Rachmandita, "Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi Pekerja Sebuah Konkretisasi dari Radbruch Formula," *Lex Generalis* 2, no. 5 (2021): 360.

¹⁹ Putra dan Effendy, "Pemotongan Upah Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. X Kota Bandung Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3.HK.04/III/2020 Tahun 2020," 1069–70.

²⁰ Muhamad Abas, "Analisis Yuridis Pemotongan Upah Pekerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Terdampak Covid-19," *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (1 September 2020): 17–18, <https://doi.org/10.36805/jjih.v5i1.1267>.

motongan upah pekerja/buruh oleh pengusaha dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis. Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 63 PP Pengupahan, pengusaha dapat melakukan suatu pemotongan upah pekerjanya, namun dalam kategori pembayaran denda, ganti rugi, uang muka upah dan sewa rumah/barang milik pengusaha, utang pekerja maupun kelebihan pembayaran upah. Oleh sebab itu dapat dikatakan pengusaha dapat melakukan pemotongan upah pekerjanya, namun dalam melakukan hal tersebut terdapat aturan yang telah mengatur secara khusus.

Berdasarkan penjelasan di atas, aturan yang dimaksud tertuang dalam Pasal 81 angka 28 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang secara khusus menetapkan bahwa di antara Pasal 88 dan Pasal 89 akan dimasukkan 6 pasal tambahan, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F. Pasal-pasal tersebut mengatur mengenai kesepakatan antara pihak-pihak terkait dan pengusaha dalam hal pemberian upah.²¹

Sejalan dengan itu, Pasal 8 Ayat (2) Permenaker No. 5/2023 menegaskan bahwa penyesuaian upah untuk industri padat karya yang terpengaruh oleh perubahan ekonomi global harus disepakati antara pengusaha dan pekerja/buruh. Proses kesepakatan tersebut harus berlangsung secara musyawarah, penuh keikhlasan, dan transparan. Beberapa perusahaan di industri padat karya yang berorientasi ekspor, seperti PT Panarub Indutsry (PT PI) dan PT Sepatu Mas Idaman (PT SMI) yang telah melakukan penyesuaian upah tanpa kesepakatan bersama. Bersamaan dengan hal tersebut, Pemerintah mengeluarkan ketentuan Permenaker No. 5/2023 sebagai langkah untuk mengatasi masalah tersebut dengan mengatur secara terperinci kelangsungan usaha di sektor industri padat karya.

Teori kesejahteraan menyoroti pentingnya sistem jaminan sosial yang umumnya diatur melalui undang-undang dan kebijakan sosial di berbagai negara. Jaminan sosial merujuk pada kerangka kerja institusional yang dirancang untuk memastikan bahwa semua warga negara dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka dengan memadai melalui program asuransi sosial dan bantuan keuangan yang berkelanjutan.²²

²¹ Salaztwina Nurjayanty, Holyness N. Singadimedja, dan Agus Pratiwi, "Akibat Hukum Pemotongan Upah Pekerja Penerima Bantuan Subsidi Upah (BSU) Oleh Pengusaha Waroeng Spesial Sambal (WSS) Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan," *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial* 1, no. 4 (13 November 2023): 213, <https://doi.org/10.51903/hakim.v1i4.1456>.

²² Lamijan Wiwoho, *Upah Kerja Dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoretis* (Banyumas: CV. Pena Persada, 2021), 119.

Istilah "*social security*" pertama kali diperkenalkan secara resmi oleh Amerika Serikat melalui *The Social Security Act of 1935*,²³ yang awalnya dibuat untuk melacak riwayat penghasilan pekerja AS dengan tujuan untuk penghitungan hak dan manfaat jaminan sosial dan diikuti oleh Selandia Baru pada tahun 1938 sebelum diakui oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO). Menurut ILO, jaminan sosial adalah sistem yang memberikan suatu jaminan pendapatan untuk menghadapi risiko seperti risiko kematian, sakit, kecelakaan kerja, cacat, hari tua.²⁴

Teori perlindungan kerja yang dicetuskan oleh Kennet Thomson, jaminan sosial merujuk pada usaha perlindungan yang ditujukan kepada masyarakat untuk menghindari dampak negatif dari peristiwa yang dapat mengurangi atau menghilangkan pendapatan seseorang.²⁵ Perlindungan ini mencakup layanan seperti perawatan medis dan tunjangan untuk keluarga dan anak-anak. Prinsip perlindungan dari jaminan sosial

tercermin dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Badan Jaminan Sosial (UU BPJS).²⁶ Program BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan merupakan bagian dari upaya kesejahteraan bagi pekerja, yang diselenggarakan oleh pemerintah sebagai bagian dari program sistem jaminan sosial nasional yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial yang komprehensif dan terintegrasi bagi seluruh penduduk Indonesia.²⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, sebagaimana diperoleh data dari Pengawas di Kementerian Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja di industri padat karya tertentu berorientasi ekspor yang terkena penyesuaian upah secara sepihak ini dapat dilihat di iuran jaminan sosial yang dimiliki oleh para tenaga kerja tersebut.

²³ Ahmad Nizar Shihab, "Hadirnya Negara Di Tengah Rakyatnya Pasca Lahirnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial," *Jurnal Legislasi Indonesia* 9, no. 2 (2012): 176.

²⁴ Ida Bagus Gede Angga, "Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pegawai Non-ASN," *Jurnal Hukum Saraswati* 2, no. 2 (5 September 2020): 237, <https://doi.org/10.36733/jhshs.v2i2.1380>.

²⁵ Muhammad Risal, Abdul Wahid Haddade, dan Alim Syariati, "Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berbasis Konsep Al-Adl Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja Di Kota Makassar," *Jurnal Sosial Dan Sains* 2, no. 11 (15 November 2022): 1202, <https://doi.org/10.59188/journalsosains.v2i11.525>.

²⁶ Suryaman Silaen, Besty Habeahan, dan Roida Nababan, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial," *Nommensen Journal of Private Law* 1, no. 1 (2022): 19.

²⁷ Nurika Falah Ilmania, Benny Krestian Heriawanto, dan Pinastika Prajna Paramita, "Tanggung Jawab Yang Lahir Dari Kewajiban Atas Kesehatan Masyarakat Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif HAM (Hak Asasi Manusia)," *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang* 5, no. 1 (20 Januari 2022): 92, <https://doi.org/10.33474/yur.v5i1.14078>.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah diuraikan di atas, iuran jaminan sosial para tenaga kerja/buruh yang dibayarkan adalah upah sebelum dilakukannya penyesuaian upah seperti yang diatur dalam Pasal 12 Ayat (1) dan Ayat (2) Permenaker No. 5/2023 yang menyatakan bahwa besarnya upah yang diberikan kepada para tenaga kerja atau buruh tidak menjadi dasar perhitungan iuran dan pembayaran tunjangan seperti jaminan sosial, kompensasi PHK, dan hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku²⁸. Meskipun demikian, nilai upah yang menjadi dasar perhitungan hak-hak pekerja atau buruh merujuk pada upah terakhir sebelum penyesuaian yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan yang telah diperjanjikan.

Sanksi atas tidak dipenuhinya kewajiban menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja bagi perusahaan yang diwajibkan, dikenakan sanksi administrasi berupa teguran tertulis, denda dan tidak mendapatkan pelayanan publik serta pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau denda paling banyak Rp 1.000.000.000,- (satu miliar rupiah) sebagaimana tertuang dalam Pasal 17 Ayat (2) *jo.* Pasal 55 UU BPJS.

Tindakan Pemerintah Terhadap Perusahaan Yang Melakukan Penyesuaian Upah Secara Sepihak

Dalam dunia ekonomi, perusahaan dapat diartikan sebagai dunia bisnis, namun dalam KUHD belum secara spesifik menjelaskan pengertian perusahaan secara menyeluruh.²⁹ Seperti pada saat pandemi Covid-19 melanda dunia perusahaan dapat mengambil suatu langkah dalam melakukan suatu tindakan pengurangan terhadap kerugian yang timbul akibat adanya pandemi, bahkan dalam perubahan ekonomi global beberapa perusahaan tidak dapat menjalankan kelangsungan usahanya karena rendahnya jumlah pembelian yang masuk atau diterima. Oleh karena itu, perusahaan diharuskan untuk merencanakan suatu strategi agar dapat mempertahankan kelangsungan usahanya di tengah ancaman kebangkrutan.³⁰

Prinsip negara kesejahteraan dapat diatur pada Pasal 33 dan 34 UUD RI 1945, di mana pasal tersebut memiliki keterkaitan dengan hal ekonomi dan kesejahteraan sosial sebagaimana salah satu tujuan pembentukan pemerintah Indonesia yakni memajukan kesejahteraan umum.³¹ Dengan demikian, partisipasi masyarakat tetap dianggap penting

²⁸ Kunto Wibisono, Jaminan Sosial Para Tenaga Kerja, Wawancara, 23 Februari 2024.

²⁹ Muhammad Kevin Arya Jasrianto dkk., "Keberadaan Perusahaan Sebagai Organ Masyarakat Dalam Perspektif Hukum Dagang," *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humaniora* 1, no. 1 (2023): 22, <https://doi.org/10.11111>.

³⁰ Roparulian Evander Ellia Napitupulu, "Pemotongan Upah dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Saat Pandemi," *to-ra* 7, no. 1 (29 April 2021): 117, <https://doi.org/10.33541/JtVol5Iss2pp102>.

³¹ Huta Disyon dan Kevin Bhaskara Sibarani, "Keadilan Sebagai Tujuan Hukum Dari Hak Menguasai Negara Dalam Skema Holding BUMN," *Pancasila: Jurnal Keindonesiaan* 3, no. 2 (26 Oktober 2023): 135, <https://doi.org/10.52738/pjk.v3i2.184>.

dalam penyelesaian terhadap masalah-masalah tersebut. Konsep negara kesejahteraan mengamanatkan negara untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar terhadap masalah-masalah sosial ekonomi. Oleh karena itu, intervensi pemerintah dalam menangani masalah-masalah sosial ekonomi menjadi esensial untuk memastikan tercapainya kesejahteraan.³²

Muslimah Hayati mengutip beberapa pendapat ahli mengenai arti dari pemerintah, seperti halnya J.J Rousseau yang mengartikan pemerintah sebagai mediator antara rakyat dan penguasa, bertugas untuk menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak. Menurut Soewarno, pemerintah digambarkan sebagai sebuah badan yang memiliki kekuasaan dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintahan umum.³³ Tindakan pemerintah diartikan sebagai langkah yang diambil oleh subjek hukum, di mana pemerintah dianggap sebagai subjek hukum dalam menjalankan fungsinya.³⁴

Tindakan pemerintah dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu tindakan hukum dan tindakan faktual atau materiil.³⁵ Tindakan hukum pemerintah merujuk pada kegiatan yang didasarkan pada peraturan hukum

tertentu dengan tujuan menimbulkan dampak hukum dalam bidang tertentu, contohnya tindakan administrasi yang berupa pengaturan atau keputusan/penetapan. Tindakan faktual atau materiil pemerintah adalah kegiatan yang bertujuan melayani kebutuhan faktual atau materiil masyarakat tanpa menimbulkan konsekuensi hukum, seperti pembangunan gedung pemerintahan.

Pemerintah dalam negara kesejahteraan memiliki suatu kewajiban, di mana pemerintah tersebut wajib untuk melindungi hak serta apa yang menjadi kepentingan rakyatnya, di mana hal ini pada umumnya diatur oleh hukum formal. Hukum formal memainkan peran penting dalam mencapai tujuan dan apa yang menjadi sasaran dalam bidang pembangunan ekonomi, seperti halnya dalam mengatur seluruh aktivitas ekonomi sebagai alat untuk mewujudkan kebijakan pembangunan ekonomi yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan dan kecerdasan masyarakat Indonesia.

Terdapat beberapa macam tindakan pemerintah yang merupakan pertanggungjawaban hukum dalam rangka menyelenggarakan kepentingan umum, seperti halnya membebaskan kewajiban kepada organ-organ

³² Robert Libra dan Muhammad Fauzan, "Penerapan Konsep Welfare State Dalam Memprioritaskan Pelayanan Dibidang Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Miskin Di Riau," *Jurnal Esensi Hukum* 5, no. 1 (2023): 47, <https://doi.org/10.35586/jsh.v5i1.225>.

³³ Muslimah Hayati, "Maladministrasi Dalam Tindakan Pemerintah," *Wasaka Hukum* 9, no. 1 (23 Februari 2021): 114.

³⁴ Suanro Suanro dan Mizan Malik S, "Makna Tindakan Administrasi Pemerintahan Dalam Perspektif Penafsiran Hukum," *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai* 6, no. 2 (29 Oktober 2021): 174, <https://doi.org/10.61394/jihtb.v6i2.198>.

³⁵ Suanro dan S, 174.

itu untuk menyelenggarakan kepentingan umum, mengeluarkan undang-undang yang bersifat melarang atau menyeluruh yang ditunjukkan pada tiap-tiap warga negara untuk melakukan perbuatan yang perlu demi kepentingan umum, memberikan perintah atau ketetapan yang bersifat memberikan beban, memberikan subsidi atau bantuan kepada swasta, memberikan kedudukan hukum kepada seseorang dengan keinginannya sehingga orang tersebut mempunyai hak dan kewajiban, melakukan pengawasan terhadap pekerjaan swasta, dan bekerja sama dengan perusahaan lain dalam bentuk yang ditentukan untuk kepentingan umum.

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antar pekerja dan pengusaha yang berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan tercapai karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Pengawasan terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja.

Pada segi perspektif normatif, pengawasan perburuhan diatur dalam

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Perburuhan *jo.* Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nr 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia. Pengawas ketenagakerjaan memiliki suatu peranan yakni sebagai penyidik PNS yang dalam melaksanakan tugasnya mendapatkan suatu kewenangan dalam melakukan pengawasan terhadap implementasi peraturan ketenagakerjaan, lalu memiliki peran lainnya seperti mengumpulkan informasi tentang hubungan dan kondisi kerja secara menyeluruh untuk keperluan pembuatan undang-undang serta menjawab apa yang menjadi pokok permasalahan ketenagakerjaan lainnya.

Pekerja/buruh ketika mengalami masalah penyesuaian upah yang tidak sesuai, mereka dapat melaporkannya kepada Dinas Tenaga Kerja sesuai wilayah tempat perusahaan berada, dan masalah tersebut dapat diselesaikan melalui mediasi. Setelah dilakukannya mediasi para pihak masih tidak menemukan kesepakatan Dinas Tenaga Kerja menerbitkan surat anjuran, namun apabila para pihak yang bersengketa menolak anjuran yang diberikan maka Dinas Tenaga Kerja memberikan saran untuk diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial.³⁶

³⁶ Ari Yuliasuti dan Emi Syarif, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading," *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, no. 2 (31 Desember 2021): 96-97, <https://doi.org/10.47198/naker.v16i2.107>.

Dari hasil wawancara yang penulis dapatkan dari Pengawas di Kementerian Ketenagakerjaan, apabila terdapat perusahaan yang melakukan penyalahgunaan dalam penyesuaian pengupahan di industri padat karya harus dibatalkan terlebih dahulu kesepakatannya. Tanpa adanya pembatalan kesepakatan ini pihak Kementerian Ketenagakerjaan tidak bisa membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, apabila perusahaan tersebut melakukan pemotongan secara sepihak tanpa adanya kesepakatan maka dari pihak pengawasan di Kementerian Ketenagakerjaan bisa melakukan intervensi terhadap permasalahan yang ada. Pekerja diharuskan untuk mengajukan laporan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan kemudian dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi mengeluarkan Tim Pengawasan Ketenagakerjaan untuk melihat dan memeriksa terhadap aduan yang dilaporkan.³⁷

Pada saat dilakukannya pemeriksaan ditemukannya adanya kekurangan upah, maka pengawasan akan mengeluarkan suatu penetapan. Setelah dikeluarkannya penetapan, perusahaan diberikan waktu selama 14 hari untuk melaksanakan penetapan itu dan 14 hari untuk melakukan banding ke Kementerian Ketenagakerjaan. Tahap banding ini, Pengawas Kementerian Ketenagakerjaan akan meninjau ulang penetapan yang dibuat

Pengawas Ketenagakerjaan Daerah kemudian Kementerian Ketenagakerjaan akan menerbitkan penetapan ulang. Penetapan ulang yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan ini bersifat final dan mengikat, sehingga apabila dalam dunia lapangan masih ditemukannya permasalahan di mana perusahaan tidak melaksanakan penetapan yang telah dibuat maka akan dilakukannya pelaporan secara pidana.³⁸

Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) dijelaskan bahwa pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh yang timbul karena perbedaan pendapat mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu

³⁷ Wibisono, Jaminan Sosial Para Tenaga Kerja.

³⁸ Wibisono.

perusahaan disebut sebagai perselisihan hubungan industrial, contohnya seperti pemotongan upah yang dilakukan PT SMI dapat dianggap sebagai perselisihan hak.

Sebagaimana Pasal 3 ayat (1) dan (2) UU PPHI penyelesaian yang berkaitan dengan perselisihan hak harus dimulai dengan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan, yang harus diselesaikan paling lambat dalam 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan.³⁹ Jika dalam waktu tersebut tidak ada kesepakatan atau salah satu pihak menolak berunding, perundingan dianggap gagal. Dalam Pasal 4 Ayat (1) UU PPHI gagalnya perundingan bipartit mengharuskan salah satu atau kedua belah pihak mendaftarkan perselisihan kepada instansi ketenagakerjaan setempat, dengan melampirkan bukti perundingan yang telah dilakukan.⁴⁰ Perselisihan hak yang telah dicatat itu selanjutnya diselesaikan melalui mediasi terlebih dahulu sebelum diajukan ke PHI. Jika mediasi tidak dapat menghasilkan suatu kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

KESIMPULAN

Setelah pandemi Covid-19 kelangsungan usaha di industri padat karya tidak membaik karena perubahan ekonomi global yang

menurunkan permintaan pasar, akibatnya banyak perusahaan berorientasi ekspor melakukan PHK pekerja. Pemerintah mengeluarkan Permenaker No. 5/2023 untuk melindungi pekerja dan kelangsungan usaha, di mana dalam melakukan penyesuaian upah dan waktu kerja diharuskan untuk melalui kesepakatan dan upah yang diterima paling sedikit 75% dari upah yang biasanya diterima. Beberapa pasal dalam Permenaker No. 5/2023 merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena penyesuaian upah, seperti dalam pembayaran jaminan sosial dan PHK di mana upah sebelum dilakukannya penyesuaian.

Pada saat perusahaan gagal dalam melakukan kewajibannya sebagaimana yang tertuang dalam Permenaker No. 5/2023, pekerja/buruh dapat melakukan pelaporan ke dinas tenaga kerja provinsi untuk dilakukannya pemeriksaan. Apabila dalam pemeriksaan pemerintah menemukan perusahaan melakukan penyelewengan, dinas tenaga kerja provinsi dapat memberikan suatu sanksi administrasi yang berupa teguran tertulis, denda dan tidak mendapatkan pelayanan publik. Perusahaan industri padat karya akan dikenakan suatu penetapan yang mana perusahaan tersebut diharuskan untuk membayar kekurangan upah, namun apabila

³⁹ Yudin Yunus dkk., "Urgensi Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit," *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 1 (27 Mei 2023): 704, <https://doi.org/10.31316/jk.v7i1.4884>.

⁴⁰ Erny Kartikasari dan Made Warka & Evi Kongres, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Layak Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Yustitia* 22, no. 2 (23 Desember 2021): 178, <https://doi.org/10.53712/yustitia.v22i2.1334>.

perusahaan tersebut tetap tidak menjalankan penetapan yang dikeluarkan maka pemerintah dapat mengenakan sanksi pidana sebagaimana yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Muhamad. "Analisis Yuridis Pemotongan Upah Pekerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Terdampak Covid-19." *Justisi: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (1 September 2020): 14–25. <https://doi.org/10.36805/jjih.v5i1.1267>.
- Angga, Ida Bagus Gede. "Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pegawai Non-ASN." *Jurnal Hukum Saraswati* 2, no. 2 (5 September 2020): 231–42. <https://doi.org/10.36733/jhshs.v2i2.1380>.
- Basofi, M. Bagus, dan Irma Fatmawati. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik* 10, no. 1 (21 Juni 2023). <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>.
- Dewi, Ida Ayu Krisna Kartika, dan I Made Udiana. "Perlindungan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Pekerja/Buruh Pada PT. Tea Kirana Denpasar." *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 7, no. 4 (17 Januari 2019): 1–10. <https://doi.org/10.24843/KM.2019.v07.i04.p14>.
- Disyon, Huta, dan Kevin Bhaskara Sibarani. "Keadilan Sebagai Tujuan Hukum Dari Hak Menguasai Negara Dalam Skema Holding BUMN." *Pancasila: Jurnal Keindonesiaan* 3, no. 2 (26 Oktober 2023): 134–48. <https://doi.org/10.52738/pjk.v3i2.184>.
- Diva, I Gusti Agung Bagus Yudara, dan Putu Marthana. "Aspek Hukum Pemotongan Upah Pekerja Oleh Perusahaan Yang Merugi Akibat Terdampak Covid-19." *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 10, no. 3 (27 Januari 2022): 497–510. <https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10i03.p01>.
- Hayati, Muslimah. "Maladministrasi Dalam Tindakan Pemerintah." *Wasaka Hukum* 9, no. 1 (23 Februari 2021): 113–50.
- Hermita, Yovinda, Agus Mulya Karsona, dan Sherly Ayuna Putri. "Tindakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Memotong Upah Pekerja Sepihak Karena Perusahaan Merugi Akibat Terdampak Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kepmenaker No. 104 Tahun 2021." *Qiyas: Jurnal Hukum Islam Dan Peradilan* 7, no. 2 (30 Oktober 2022): 207–18. <https://doi.org/10.29300/qys.v7i2.2976>.
- Ilmania, Nurika Falah, Benny Krestian Heriawanto, dan Pinastika Prajna Paramita. "Tanggung Jawab Yang Lahir Dari Kewajiban Atas Kesehatan Masyarakat Di Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif HAM (Hak Asasi Manusia)." *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang* 5, no. 1 (20 Januari 2022): 89–106. <https://doi.org/10.33474/yur.v5i1.14078>.
- Irwansyah, Irwansyah. *Penelitian Hukum: Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel (Edisi Revisi)*. 5 ed. Vol. 3. 123. Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022.
- Iswahyudi, Iswahyudi, dan Meika Arifatull Millatipuan. "Konsekuensi Terhadap Perekonomian Republik Indonesia Akibat Invasi Rusia Ke Ukraina." *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan* 8, no. 1 (1 Mei 2024): 51–68. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v8n1.p51-68>.
- Jasrianto, Muhammad Kevin Arya, Muhammad Faisal Firdaus,

- Muhammad Rafi' Zaidan Mugni, Elli Ruslina, dan Dewi Rahmawati Gustini. "Keberadaan Perusahaan Sebagai Organ Masyarakat Dalam Perspektif Hukum Dagang." *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humaniora* 1, no. 1 (2023): 1–12. <https://doi.org/10.11111>.
- Karsona, Agus Mulya, Sherly Ayuna Putri, Ety Mulyati, dan R. Kartikasari. "Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN." *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran* 1, no. 2 (29 Mei 2020): 158–71. <https://doi.org/10.23920/jphp.v1i2.225>.
- Kartikasari, Erny, dan Made Warka & Evi Kongres. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Layak Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Yustitia* 22, no. 2 (23 Desember 2021): 168–83. <https://doi.org/10.53712/yustitia.v22i2.1334>.
- Libra, Robert, dan Muhammad Fauzan. "Penerapan Konsep Welfare State Dalam Memprioritaskan Pelayanan Dibidang Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Miskin Di Riau." *Jurnal Esensi Hukum* 5, no. 1 (2023): 39–49. <https://doi.org/10.35586/jsh.v5i1.225>.
- Mokoginta, Anjas. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Lex Crimen* 11, no. 5 (28 Juli 2022): 1–8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/42671>.
- Napitupulu, Roparulian Evander Ellia. "Pemotongan Upah dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Saat Pandemi." *to-ra* 7, no. 1 (29 April 2021): 116–24. <https://doi.org/10.33541/JtVol5Iss2pp102>.
- Nurchahyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (1 April 2021): 69–78. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>.
- Nurjayanty, Salaztwina, Holyness N. Singadimedja, dan Agus Pratiwi. "Akibat Hukum Pemotongan Upah Pekerja Penerima Bantuan Subsidi Upah (BSU) Oleh Pengusaha Waroeng Spesial Sambal (WSS) Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan." *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial* 1, no. 4 (13 November 2023): 204–21. <https://doi.org/10.51903/hakim.v1i4.1456>.
- Putra, Agus Antara, I. Nyoman Putu Budiarta, dan Desak Gde Dwi Arini. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia." *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (26 September 2020): 12–17. <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>.
- Putra, Nouval Rivaldi, dan Deddy Effendy. "Pemotongan Upah Secara Sepihak Pada Masa Pandemi Covid-19 Di PT. X Kota Bandung Ditinjau Dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3.HK.04/III/2020 Tahun 2020." *Bandung Conference Series: Law Studies* 2, no. 2 (2 Agustus 2022): 1067–74. <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2564>.
- Rachmandita, Fitria Puspita. "Pembaharuan Hukum Ketenagakerjaan dalam Sistem Pengupahan Berdasarkan Prestasi Pekerja Sebuah Konkretisasi dari Radbruch Formula." *Lex Generalis* 2, no. 5 (2021): 356–70.
- Risal, Muhammad, Abdul Wahid Haddade, dan Alim Syariati. "Jaminan Sosial

- Ketenagakerjaan Berbasis Konsep Al-Adl Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja Di Kota Makassar.” *Jurnal Sosial Dan Sains* 2, no. 11 (15 November 2022): 1198–1210.
<https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i11.525>.
- Rosita, Karunia, dan Waluyo Waluyo. “Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja.” *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 1 (1 Agustus 2023): 41–49.
<https://doi.org/10.20961/hpe.v11i1.68677>.
- Rozaan, Thufail. “Analisis Yuridis Pemotongan Upah Tenaga Kerja Akibat Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level 1-4.” *Journal of Studia Legalia* 2, no. 01 (2021): 48–57.
<https://doi.org/10.61084/jsl.v2i01.6>.
- Shihab, Ahmad Nizar. “Hadirnya Negara Di Tengah Rakyatnya Pasca Lahirnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.” *Jurnal Legislasi Indonesia* 9, no. 2 (2012): 175–90.
- Silaen, Suryaman, Besty Habeahan, dan Roida Nababan. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.” *Nommensen Journal of Private Law* 1, no. 1 (2022): 17–25.
- Sitorus, Nurbetty Herlina, dan Dian Fajarini. “Perubahan Ekonomi Global Dan Neraca Pembayaran.” *Journal on Education* 6, no. 1 (22 Desember 2023): 10586–94.
<https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.4793>.
- Suanro, Suanro, dan Mizan Malik S. “Makna Tindakan Administrasi Pemerintahan Dalam Perspektif Penafsiran Hukum.” *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai* 6, no. 2 (29 Oktober 2021): 170–89.
<https://doi.org/10.61394/jihtb.v6i2.198>.
- Suhartini, Endeh, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi Mulyadi. *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Depok: Raja Grafindo Persada, 2020.
- Wibisono, Kunto. Jaminan Sosial Para Tenaga Kerja. Wawancara, 23 Februari 2024.
- Wiwoho, Lamijan. *Upah Kerja Dan Keadilan: Suatu Tinjauan Teoretis*. Banyumas: CV. Pena Persada, 2021.
- Yuliastuti, Ari, dan Emi Syarif. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading.” *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, no. 2 (31 Desember 2021): 88–102.
<https://doi.org/10.47198/naker.v16i2.107>.
- Yunus, Yudin, Rahmawati, Siti Alfisyahrin Lasori, Albert Pede, Haritsa, dan Safrin Salam. “Urgensi Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.” *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 1 (27 Mei 2023): 702–6.
<https://doi.org/10.31316/jk.v7i1.4884>.
- Zaki, Muhammad Reza Syariffudin. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Aspek Hukum Dalam Ekonomi*. Jakarta: Kencana, 2022.