



JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 02, Nomor 01, April (2022)

ISSN (Online): 2808-6864

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

Doi:<https://doi.org/10.36733/jhm.vli2>, <https://e-journal.unmas.ac.id>

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP PEKERJA YANG
DIRUMAHKAN AKIBAT PANDEMI COVID-19 MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Ni Putu Febby Indrayani¹⁾, I Wayan Gde Wiryawan²⁾

^{1,2,)}Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: gdewiryawan@unmas.ac.id

Abstract

The practice of being laid off during the COVID-19 pandemic is a phenomenon that often occurs in the workforce. One of the reasons is because of the pressure of the increasingly difficult situation for both employers and workers. The increasingly uncertain condition of the company has an impact on the survival of the workers. The practice of laying off workers has become an increasing number since Indonesia was confirmed to have been exposed to the COVID-19 pandemic. Law Number 13 of 2003 concerning Manpower does not clearly regulate the legal protection of the practice of laid-off workers in emergency situations. The term "laid off" is not recognized in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Regarding the term "laid off", we can refer to Item f of the Circular Letter of the Minister of Manpower to Company Leaders throughout Indonesia Number SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 concerning Prevention of Mass Layoffs ("SE Menaker 907/ 2004") which classifies "laying off or laying off workers/labourers in rotation for a while" as one of the measures that can be taken before terminating the employment relationship and several other regulations with the provisions that it should be able to provide guarantees for the welfare of workers and also sustainable business continuity. there is. However, in reality, the circular has not been able to be implemented optimally in the midst of a pandemic. If the applicable legal rules can be applied optimally, of course it will be a breath of fresh air for the business world in Indonesia.

Keywords : Covid-19, home, circular letter

Abstrak

Praktek pekerja yang dirumahkan selama pandemi covid-19 menjadi fenomena yang kerap terjadi di dunia ketenagakerjaan. Salah satu penyebabnya adalah karena desakan situasi yang semakin sulit yang baik bagi pengusaha

maupun pekerja. Kondisi perusahaan yang semakin tidak menentu semakin memberi dampak kepada kelangsungan kehidupan buruh. Praktek merumahkan buruh menjadi hal yang kian meningkat angkanya sejak Indonesia dikonfirmasi terpapar pandemi covid-19. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun belum secara jelas mengatur mengenai perlindungan hukum praktek pekerja yang dirumahkan di situasi darurat. Istilah “dirumahkan” tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengenai istilah “dirumahkan” ini, kita dapat merujuk kepada Butir f Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (“SE Menaker 907/2004”) yang menggolongkan “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dan beberapa aturan lainnya dengan ketentuan-ketentuannya harusnya mampu memberikan jaminan bagi kesejahteraan pekerja dan juga kelangsungan usaha yang ada. Namun pada kenyataannya surat edaran tersebut belum mampu diterapkan secara maksimal di tengah kondisi pandemi. Jika aturan hukum yang berlaku mampu diterapkan secara maksimal tentu hal tersebut akan menjadi angin segar bagi dunia usaha di Indonesia.

Kata Kunci : Covid-19, dirumahkan, surat edaran

A. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi informasi yang didukung oleh kemajuan teknologi kini telah mengubah aspek-aspek tradisional masyarakat, sehingga adanya hal tersebut tentu mempermudah masyarakat dalam menjalani kehidupannya. Hal ini terbukti dengan adanya terobosan baru teknologi informasi yang telah lama melahirkan teknologi informasi komputer yang canggih yaitu

Internasional Networking (Internet).¹

Tidak hanya pada dunia digital namun juga memasuki perkembangan industri di lingkup masyarakat modern dimana Perkembangan industri modern merupakan gejala yang erat hubungannya dengan perkembangan masyarakat, sekaligus merupakan

¹ Muhammad Zamroni, **Perkembangan Teknologi Komunikasi dan Dampaknya Terhadap Kehidupan**, Jurnal Dakwah, Vol. 10, No. 2, Juli-Desember 2009, ISSN 2055-2451, hlm. 10

sebab dan akibat berbagai perkembangan lain, seperti penambahan penduduk, urbanisasi, pembukaan lapangan pekerjaan untuk meningkatkan perekonomian.²

Istilah industri juga digunakan bagi suatu bagian produksi ekonomi yang terfokus pada proses manufakturisasi tertentu yang harus memiliki permodalan yang besar sebelum bisa meraih keuntungan. Dalam kasus ini sebenarnya lebih tepat disebut industri besar. Sebagai contoh pada tahun 2004, bisnis jasa keuangan adalah industri terbesar di dunia dalam kategori pendapatan. Dalam perencanaan ekonomi dan wilayah urban, kawasan industri pabrik adalah penggunaan lahan 2 dan aktivitas ekonomi secara intensif yang berhubungan dengan manufakturisasi dan produksi baik tingkah laku dalam kegiatan ekonomi maupun subsistem lainnya.³ Perilaku kerja dan hubungan manusia merupakan dua konsep utama dalam

membahas nilai dan perilaku hubungan masyarakat industri. Perubahan perilaku masyarakat dari masyarakat transisi (dari masyarakat agraris) ke masyarakat industri modern mengubah pola-pola hubungan kerja secara keseluruhan. Perubahan ini bersifat mendasar, yang berhubungan dengan landasan filosofi dan pandangan hidup masyarakat secara kolektif.

Pembangunan nasional, khususnya bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk sebesar-besarnya bagi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat pekerja. Oleh karena itu hukum ketenagakerjaan harus dapat menjamin kepastian hukum, nilai keadilan, asas kemanfaatan, ketertiban, perlindungan dan penegakan hukum. Seiring dengan pembangunan bidang ketenagakerjaan, tampak maraknya para pelaku dunia usaha berbenah diri pasca krisis ekonomi dan moneter untuk bangun dari mimpi yang buruk, serta terpaan gelombang krisis ekonomi global yang melanda asia tenggara, di mana Indonesia tidak lepas dari terpaan gelombang tersebut. Pemerintah dalam upaya

² Venti Eka Satya, 2018, “**Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0**”, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol X, No. 09, Mei 2018, ISSN 2088-2351, hlm. 105

³ Euis Soliha, **Analisis Industri Ritel di Indonesia**, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 5, No. 2, September 2008, ISSN: 1412-3126, hlm. 15

mengatasi krisis ekonomi global bersama dengan masyarakat, terutama para pelaku usaha, salah satu alasan pokok untuk menstabilkan perekonomian dan menjaga keseimbangan moneter serta menghindari kebangkrutan sebagian besar perusahaan yang berdampak terhadap sebagian besar nasib para pekerja pabrikan dan berujung pada pemutusan hubungan kerja.

Di Indonesia, masalah ketenagakerjaan mulai menjadi perhatian sejak masuknya penjajahan. Dimulai dengan belanda, portugis, inggris, dan kemudian jepang. Semuanya menerapkan sistemnya masing-masing. Meskipun demikian, perlindungan terhadap tenaga kerja baru mulai mendapat perhatian setelah Belanda di bawah pimpinan Deandels menerapkan etische politik (politik balas budi). Semenjak saat itu, maka mulai lahir peraturan-peraturan (hukum) tentang ketenagakerjaan, yang mana peraturan yang dibuat mulai memeperhatikan sisi-sisi kemanusiaan.

Masalah kian muncul dengan adanya Pandemi virus Covid-19 yang

kini kian menebar ancaman dan mengganggu stabilitas negara-negara yang ada di dunia. Salah satunya Indonesia termasuk yang terkena dampak besar karena banyaknya warga negara Indonesia yang menjadi korban.⁴ Penyebaran Covid-19 di Indonesia saat ini sudah semakin meningkat dan meluas lintas wilayah dan lintas negara yang diiringi dengan jumlah kasus dan/atau jumlah kematian. Peningkatan tersebut berdampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia, sehingga diperlukan percepatan penanganan Covid-19 dalam bentuk tindakan.

Dalam rangka upaya penanggulangan dilakukan penyelenggaraan kekarantinaan kesehatan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan. Peraturan Pemerintah

⁴ Yida Sekti Purnomo, **Pesmin Alvanis, Tinjauan Hukum Terhadap Virus Korona, Pemecatan Pegawai dan Korupsi**, Jurnal Hukum, Vol.2 No.2, Maret 2020 ISSN : 2355-3454, hlm. 1

Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar.

Salah satu sektor yang sangat terdampak dari pandemi corona ini adalah ketenagakerjaan. Meluasnya penyebaran virus corona hampir di seluruh wilayah Indonesia sangat mempengaruhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan maupun kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah. Disamping itu, adanya pembatasan aktivitas dan himbuan untuk bekerja dari rumah (work from home) menimbulkan suatu masalah baru bagi perusahaan mengingat tidak semua jenis pekerjaan bisa dikerjakan di rumah oleh pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai pekerja yang dirumahkan. Meskipun demikian bukan berarti lantas tidak ada payung hukum yang mewadahi istilah “dirumahkan” ini. Hingga saat ini, hal-hal yang berkaitan dengan istilah “dirumahkan” dapat merujuk pada Butir f Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan

Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004

tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (SE Menaker 907/ 2004) serta dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/ 1998) yang menjadi dasar hukum dalam pekerja yang dirumahkan namun tidak secara spesifik.

Pada hakikatnya para pekerja wajib mendapatkan perlindungan serta pemenuhan dalam hak-haknya tanpa terkecuali sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi dalam pelaksanaannya tidak jarang para pekerja tidak mendapatkan hak-haknya.

Berdasarkan beberapa hal sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas, penulis hendak membuat suatu karya tulis ilmiah berupa skripsi dengan Judul :

“KAJIAN YURIDIS TERHADAP PEKERJA YANG DIRUMAHKAN AKIBAT PANDEMI COVID-19 MENURUT UNDANG-UNDANG

**NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG
KETENAGAKERJAAN.”**

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis normatif. Penulis melakukan kajian pada aturan hukum yang menggunakan literatur sebagai konsep, teori serta pendapat ahli hukum terhadap permasalahan yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber bahan hukum yakni dengan menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum yakni dengan mempelajari data primer dan data sekunder berupa putusan pengadilan, bahan-bahan pustaka, peraturan perundang-undangan lainnya yang memiliki relevansi dengan permasalahan yang akan diteliti. Teknik analisa bahan hukum yakni data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder akan diproses dengan menggunakan analisis normatif.

C. Pembahasan

1. Pengaturan Tentang Pekerja yang dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan. Pemakaian istilah tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dibedakan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh adalah setiap orang

yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Terdapat beberapa pendapat atau batasan tentang pengertian hukum perburuhan. Molenaar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.⁶

Sebelum melakukan pekerjaannya, pekerja akan terlebih dahulu memiliki hubungan pekerjaan dengan pengusaha. Hubungan kerja tersebut didasarkan atas suatu perjanjian kerja. Pekerja akan mengikatkan dirinya kepada pihak pengusaha untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, sedangkan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan

nantinya memberikan upah atas suatu pekerjaan. Namun hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan pengusaha tersebut tidak selalu berjalan dengan harmonis. Hal tersebut dikarenakan permasalahan ketenagakerjaan sangatlah kompleks dan beragam. Permasalahan ketenagakerjaan sejatinya mengandung dimensi ekonomi, sosial, politik dan kesejahteraan.⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam suatu hubungan kerja, memungkinkan adanya kondisi-kondisi tertentu yang pada akhirnya mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Salah satunya yaitu kondisi keuangan dari perusahaan. Dalam undang-undang maupun dalam prakteknya terdapat suatu tindakan yang dapat diambil pengusaha untuk menghindari

⁵ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 1

⁶ Iman Soepomo, 1985, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, hlm. 1

⁷ Adrian Sutedi, 2011, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 5

adanya pemutusan hubungan kerja. Tindakan tersebut yaitu merumahkan atau meliburkan pekerja/buruh.

Pemberhentian Hubungan Kerja dan Pekerja yang tidak dipekerjakan sering kali ada kerancuan soal istilah dirumahkan dan Pemberhentian Hubungan Kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, soal Pemberhentian Hubungan Kerja jelas diatur secara definisi maupun hak dan konsekuensinya bagi pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan

hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan 'dirumahkan' diatur melalui ketentuan di bawahnya antara lain melalui surat menteri. misalnya belum lama ini Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah sempat merilis Surat Edaran Nomor : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang pencegahan pemutusan hubungan kerja massal dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam permasalahan ini memakai teori Negara Hukum dimana Penegasan Indonesia sebagai negara hukum dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud

pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dari bunyi pasal tersebut mengatur pemutusan hubungan kerja. Bunyi dari pasal tersebut hanya menjabarkan mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, namun disituasi pandemi Covid-19 sekarang ini banyak dari perusahaan yang merumahkan pekerjanya dengan dasar hukum yang berbeda yakni termuat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan, sehingga terjadi keaburan norma pada problem ini dikarenakan di Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya mengatur pemutusan kerja saja melainkan untuk dasar hukum pekerja yang dirumahkan diatur dalam surat edaran.

2. Pengaturan Hak Dan Kewajiban Terhadap Pekerja yang dirumahkan Akibat Covid-19

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa Pemutusan Hubungan Kerja merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan

dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarganya Imam Soepomo berpendapat bahwa, pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.⁸

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya harus ada izin, kecuali

dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Hak-hak para pekerja/buruh dalam ruang lingkup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

⁸Manulan, 1988, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 97

- a. Menurut Pasal 5 bahwa Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
 - b. Menurut Pasal 6 bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
 - c. Menurut Pasal 11 bahwa Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
 - d. Menurut Pasal 12 ayat (3) bahwa Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bi-dang tugasnya.
 - e. Menurut Pasal 18 ayat (1) bahwa Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
 - f. Menurut Pasal 31 bahwa Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- Terkait dengan hak pekerja yang dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan para pekerja. Untuk hak pekerja terkait dengan perlindungan pekerja diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :
- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
 - (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh

istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang kesejahteraan menyebutkan :

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pengupahan yang menyebutkan :

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan

kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Kewajiban-kewajiban para tenaga kerja atau pekerja/buruh dalam ruang lingkup Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

- a. Menurut Pasal 102 ayat (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Menurut Pasal 126 ayat (1) bahwa pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib untuk 16 melaksanakan ketentuan yang sudah diatur dalam perjanjian kerja bersama.
- c. Pasal 136 ayat (1) Dalam hal terjadi pembubaran serikat pekerja/serikat buruh atau pengalihan kepemilikan perusahaan maka perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja bersama.
- d. Pasal 140 ayat (1) bahwa pekerja dan serikat pekerja sebelum melakukan aksi mogok kerja, maka berkewajiban untuk memberitahu secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, minimal dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja.
- Pada dasarnya, istilah “merumahkan pekerja” atau “pekerja yang dirumahkan” tidak dikenal dan tidak diatur dalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meski begitu, dalam praktik dan beberapa kasus, ada pekerja yang “dirumahkan” (namun tidak di-PHK) oleh perusahaan dengan berbagai alasan, Untuk itu kemudian ada aturan khusus mengenai “pekerja yang dirumahkan”, yang mana diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, yakni Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No: SE05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur :
- a. Pengusaha tetap dibebani memberi gaji berupa gaji pokok dan juga memberikan tunjangan kepada mereka pekerja yang di

rumahkan oleh perusahaan, namun dapat dikecualikan apabila ada muatan lain dalam kesepakatan sebelumnya.

- b. Apabila memang perusahaan tidak ada daya kemampuan dalam membayardengan prosentase penuh, maka sudah seyogyanya di rundingkan dalam suatu forum konsensus dengan serikat pekerja yang ada di perusahaan saat merumahkan pekerja dan waktunya.
- c. Apabila memang tidak menemui kata sepakat oleh kedua belah pihak maka pada akhirnya dapat diusulkan untuk menyelesaikan masalah tersebut dalam pengadilan hubungan industrial supaya mendapatkan putusan demi kebaikan bersama.⁹

Oleh karena itu, jika ada pekerja/buruh yang dirumahkan karena situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus Covid-19, tetap berhak

mendapatkan upah penuh atau pemotongan upah apabila telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja. Dalam hal ini Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No: SE05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja menjadi payung hukum terkait pekerja yang dirumahkan meskipun hal tersebut tidak diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Meskipun tindakan merumahkan pekerja merupakan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, namun hal itu tidak menjadikan perusahaan dengan mudah untuk melakukan pengurangan terhadap hak-hak dari pekerja tanpa disertai dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Sehingga apabila tidak ada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan terkait dengan pengurangan hak-hak pekerja selama dirumahkan, maka pekerja berhak atas upah secara penuh,

⁹H.R. Abdussalam, 2009, **Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang**

tunjangan secara penuh dan hak-hak normatif lainnya.¹⁰

Pengaturan akibat hukum dari pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19 menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku adil kepada pekerja yang dirumahkan karena dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada pengaturan tentang pekerja yang dirumahkan akan tetapi bukan berarti tidak memiliki payung hukum Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No: SE05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja menjadi dasar hukum pekerja yang dirumahkan namun pengusaha atau perusahaan harus membayar upah para pekerja yang dirumahkan tersebut yang pada dasarnya sudah seharusnya diberikan oleh perusahaan mengingat hal tersebut merupakan hak normatif yang didapatkan oleh para pekerja. Terkait upah yang semestinya didapatkan

para pekerja tersebut terbagi sesuai dengan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yakni terbagi menjadi Upah Tanpa Tunjangan, Upah Pokok dan Tunjangan Tetap.

D. Simpulan dan Saran

Secara umumnya pekerja yang dirumahkan sebenarnya tidak ada aturan secara spesifik yang mengaturnya pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam aturan itu hanya berujar istilah skorsing yang memiliki arti berbeda dengan tindakan merumahkan pekerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur Pemberhentian Hubungan Kerja jelas diatur secara definisi maupun hak dan konsekuensinya bagi pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja menurut isi dari Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan

¹⁰ Zaeni Asyhadie, 2013, **Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hlm. 27

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, dari bunyi pasal tersebut mengatur pemutusan hubungan kerja sedangkan pekerja yang dirumahkan diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan ini, maka saya menyarankan bahwa: Pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19 belum jelas peraturannya dan belum memiliki peraturan yang spesifik yang menjelaskan tentang peraturan-peraturan pekerja yang dirumahkan, sehingga dalam hal ini perlu adanya aturan yang berlaku secara khusus demi menjalankan tertib hukum di Indonesia ini.

Daftar Pustaka

BUKU :

- Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2011, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta.
- H.R. Abdussalam, 2009, Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi, Restu Agung, Jakarta.
- Iman Soepomo, 1985, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta.
- Manulan, 1988, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2013, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

JURNAL :

- Muhammad Zamroni, Perkembangan Teknologi Komunikasi dan Dampaknya Terhadap Kehidupan, Jurnal Dakwah, Vol. 10, No. 2, Juli-Desember 2009, ISSN 2055-2451.
- Euis Soliha, Analisis Industri Ritel di Indonesia, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 5, No. 2, September 2008, ISSN: 1412-3126.

Venti Eka Satya, 2018, "Strategi

Indonesia Menghadapi Industri 4.0”, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol X, No. 09, Mei 2018, ISSN 2088-2351.

Yida Sekti Purnomo, Pesmin Alvanis, Tinjauan Hukum Terhadap Virus Korona, Pemecatan Pegawai dan Korupsi, Jurnal Hukum, Vol.2 No.2, Maret 2020 ISSN : 2355-3454.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

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 Pemerintah Nomor 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Wrus Disease 2019 (Covid-19).

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.