

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG
“DIRUMAHKAN” AKIBAT PANDEMI COVID-19**

Oleh

Mustika Prabaningrum Kusumawati
Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

e-mail: mustika.praba@gmail.com

Abstrak

Kehadiran pandemi Covid-19 membuat dunia tersentak. Jutaan nyawa manusia di seluruh dunia telah terenggut dan masih banyak pula pasien Covid-19 berjuang untuk sembuh dari penyakit ini. Berbagai sektor usaha khususnya di Indonesia banyak yang harus berhenti beroperasi akibat terkena dampak pandemi Covid-19. Hal ini menyebabkan nasib pekerja/ buruh ada yang dirumahkan hingga sampai dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh sebab itu, tinjauan yuridis perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19 menjadi sangat penting. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga, demi menjamin terlaksananya dan memberikan perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang harus dirumahkan khususnya yang berkaitan dengan upah maka ditekankan pada kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh. Kesepakatan ini sangat penting karena pada kondisi pandemi Covid-19 ini baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja/ buruh sama-sama menjadi korban. Dibutuhkan komunikasi dua arah yang baik antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/ buruh. Hal ini sangat penting untuk dilakukan sebab pandemi Covid-19 ini sangat merugikan kedua belah pihak.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja, Covid-19

Abstract

The presence of the Covid-19 pandemic has jolted the world. Millions of human lives around the world have been taken and there are still many Covid-19 patients struggling to recover from this disease. Many business sectors, especially in Indonesia, have had to stop operating due to the impact of the Covid-19 pandemic. This causes the fate of some workers / laborers to be laid off until they are terminated (PHK). Therefore, a juridical review of legal protection for workers who have been laid off due to the Covid-19 pandemic is very important. The research method used is normative juridical with reference to the Minister of Manpower Circular Letter 5/1998, SE-907 / MEN / PHI-PPHI / X / 2004 and SE Menaker 3/2020. Thus, in order to guarantee its implementation and provide protection for workers / laborers who have to be sent home, it is emphasized on the agreement between the entrepreneur and the worker / laborer. This agreement is very important because in the conditions of the Covid-19 pandemic, both employers and workers / laborers have become victims. Good two-way communication is needed between the employer and the worker / laborer. This is very important to do because the Covid-19 pandemic is very detrimental to both parties.

Keywords : legal protection, Workers, Covid-19

PENDAHULUAN

Perubahan mendasar yang terjadi dalam lingkup ketenagakerjaan terutama sejak hadirnya pandemi *Covid-19* ini memberikan dampak luar biasa bagi pihak pengusaha maupun pihak pekerja/ buruh. Omzet yang kian hari kian menurun bahkan tidak jarang memaksa pihak pengusaha untuk menutup jaringan usahanya berimbas pula pada nasib pekerja/ buruhnya. Mayoritas pekerja/ buruh sangat menggantungkan hidupnya untuk dapat memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan keluarganya dari upah yang diterimanya setiap minggu atau setiap bulan dari hasil kerjanya. Namun, kondisi ini menjadi tak menentu karena tidak ada yang dapat memastikan hingga kapan pandemi *Covid-19* ini akan berakhir.

Baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja/ buruh sama-sama merasa paling dirugikan dengan adanya pandemi *Covid-19* ini. Pengambilan langkah yang harus diambil oleh pihak pengusaha melalui jalan merumahkan pihak pekerja/ buruh pun seolah membuat pihak pekerja/ buruh menjadi dikorbankan. Memaksakan kegiatan usaha tetap berjalan sebagaimana mestinya pun menjadi hal yang tidak mungkin dilakukan terlebih di beberapa daerah di Indonesia menerapkan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang mengharuskan sektor-sektor usaha untuk ditutup, jika tidak menuruti aturan maka akan dikenai sanksi yang justru akan semakin memberatkan beban pihak pengusaha. Oleh sebab itu dibutuhkan bagaimana bentuk perlindungan hukum khususnya bagi teman-teman pekerja/ buruh yang harus mengalami nasib dirumahkan akibat adanya pandemi *Covid-19* ini.

RUMUSAN MASALAH

Bagaimana tinjauan yuridis perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan akibat pandemi *Covid-19* ?

METODE PENELITIAN

Untuk penelitian ilmu hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-

aturan yang bersifat normatif : *pertama*, bahan hukum primer, khususnya peraturan-peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; *Kedua*, bahan hukum sekunder, yang terdiri dari buku, Jurnal, laporan penelitian, artikel ilmiah hukum dan sosial, serta bahan seminar, lokakarya. Bahan-bahan hukum yang diperoleh akan diseleksi dan dianalisis secara deskriptif kualitatif, khususnya dalam mencari tinjauan yuridis perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan akibat pandemi *Covid-19*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pandemi *Covid-19* awal mulanya terjadi pada kisaran bulan Desember 2019 di kota Wuhan, Provinsi Hubei, China. Untuk pertama kalinya, China sendiri melaporkan adanya penyakit ini pada 31 Desember 2019 dan diperkuat dengan adanya pemberitaan dari kantor Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) di China tentang adanya temuan sejenis pneumonia yang penyebabnya sendiri tidak diketahui secara pasti. Berawal dari kota Wuhan ini kemudian ditindaklanjuti oleh pemerintah China sendiri sejak 3 Januari 2020 dengan memberikan laporan secara berkala pada pihak WHO dan menjadi perhatian khusus dari pihak WHO yang kemudian diumumkan darurat kesehatan masyarakat global per tanggal 30 Januari 2020. Lebih tepatnya 11 Februari 2020, WHO mengumumkan virus baru ini dengan istilah “*Covid-19*”.

Pandemi *Covid-19* ini “menyerbu” hampir di seluruh penjuru dunia yang mana di Indonesia sendiri, *Covid-19* mulai terdeteksi masuk ke Indonesia sejak diumumkan secara resmi oleh Jokowi tanggal 2 Maret 2020. Yang mana kasus pertama *Covid-19* ini dialami oleh WNA Jepang yang sempat melakukan perjalanan ke Indonesia. Ironisnya, sudah kurang lebih 5 bulan berlalu sejak *Covid-19* ini masuk ke Indonesia namun yang terjadi

semakin hari angka warga negara kita yang positif terjangkit Covid-19 semakin bertambah. Bagaimana tidak, pada rentang 115 hari (2 Maret – 25 Juni) kasus bertambah sebanyak dari 2 ke 50.000, rentang 32 hari (26 Juni – 27 Juli) kasus bertambah sebanyak dari 50.000 ke 100.000, pada rentang 26 hari (28 Juli – 22 Agustus) kasus bertambah sebanyak dari 100.000 ke 150.000 dan pada rentang 17 hari (23 Agustus – 8 September) kasus bertambah sebanyak dari 150.000 ke 200.000 kasus. Bahkan di awal bulan September 2020 tepatnya tanggal 8 menjadi sejarah kelam yang mana sebanyak 59 negara menutup pintu bagi WNI yang akan masuk ke negara mereka.¹

Dinamika kehidupan kita sebagai manusia mengalami perubahan setiap waktu mengikuti perkembangan zaman yang ada. Untuk dapat memenuhi segala macam kebutuhan baik sandang, pangan maupun papan, manusia harus bekerja. Bekerja itu sendiri dapat dimaknai ke dalam tiga (3) segi yaitu:

a. Segi Individual

Ditinjau dari segi individual, kerja dapat dimaknai sebagai gerak olah tubuh dari si manusia itu sendiri untuk dapat menghasilkan barang dan/ jasa yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri;

b. Segi Masyarakat

Ditinjau dari segi masyarakat, kerja dapat dimaknai suatu usaha menghasilkan barang dan/ jasa yang bertujuan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri namun juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup orang lain;

c. Segi Spiritual

Ditinjau dari segi spiritual, kerja dapat dimaknai sebagai suatu hubungan vertikal kepada Allah yang mana Allah sendiri memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja sesuai dengan firman Allah di dalam Surat Al Qashash [28]: 73

“Dan karena rahmat-Nya Dia jadikan untuk mu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebagian dari Karunia-Nya pada siang hari dan agar kamu bersyukur kepada-Nya”.

Bertolak dari ketiga makna kerja tersebut di atas, apabila seseorang melakukan pekerjaan pada orang lain yang kemudian didasarkan pada suatu perjanjian kerja maka akan tercipta yang namanya hubungan kerja. Perjanjian kerja dapat ditemukan dalam bahasa Belanda yakni *arbeidsoverenkoms*. Perjanjian kerja dalam Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan definisi sebagai suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/ buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan perjanjian kerja yang di akomodir dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dimaknai sebagai suatu perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Adapun unsur dari suatu perjanjian kerja adalah sebagai berikut di bawah ini:

- a. Adanya unsur pekerjaan / *work*;
- b. Adanya unsur perintah
- c. Adanya unsur upah / *pay*
- d. Adanya unsur waktu / *time*

Sedangkan syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Obyek pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan

¹ Tempo.com diakses pada 8 September 2020 pukul 22.03 wib

ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²

Keempat syarat tersebut dapat digolongkan menjadi subyektif dan obyektif. Syarat subyektif terdiri dari huruf a dan b yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dengan mekanisme pengajuan pembatalan kepada hakim sehingga perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.³ Sedangkan syarat obyektif terdiri dari huruf c dan d yang apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum.

Suatu perjanjian kerja memiliki isi yang secara keseluruhannya merupakan pokok persoalan yang tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, ketertiban umum yang ada di dalam masyarakat sehingga isi dari perjanjian kerja tersebut menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak.

Hubungan kerja sendiri dimaknai sebagai suatu hubungan antara pihak pekerja/ buruh dengan majikan setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja itu sendiri merupakan suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja/ buruh) mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain (majikan/ pengusaha) dengan mendapatkan upah dan majikan/ pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar sejumlah uang.

Hubungan kerja yang juga tercantum dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Oleh sebab itu dengan

adanya suatu hubungan kerja kemudian muncul hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yaitu pihak pekerja/ dan pihak pengusaha.

Harapan besar terbentuknya suatu hubungan kerja yang baik dan harmonis nyatanya tidak selalu berjalan baik. Perkembangan dalam lingkup hubungan kerja pun bermacam-macam, yang pada akhirnya bisa berujung pada kondisi pekerja/ buruh mengalami kondisi “dirumahkan” bahkan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang pada dasarnya justru sangat dihindari baik dari sisi pengusaha maupun sisi pekerja/ buruh. Meskipun pada praktiknya, pihak pengusaha jarang mengambil sikap untuk merumahkan pekerjanya dan cenderung memilih untuk langsung melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/ buruhnya.

Istilah “dirumahkan” hingga sekarang masih menjadi perdebatan antara pihak pekerja/ buruh maupun pihak pengusaha yang tidak jarang menimbulkan multitafsir dan kemudian berdampak pada hak-hak serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Satu pihak menilai bahwa istilah “dirumahkan” ini sama halnya dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak pengusaha kepada pihak pekerja/ buruh. Sedangkan pihak lain menilai bahwa istilah “dirumahkan” ini sangat berbeda dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Kondisi seperti inilah yang sebenarnya harus diluruskan agar jangan sampai pemaknaan “dirumahkan” kemudian menjadi hal yang terus diperdebatkan tanpa ujung.

Pada dasarnya, istilah “dirumahkan” ini tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 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-

² Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 57

³ *Ibid*, hlm. 59

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).

Keberadaan pandemi Covid-19 ini tidak hanya berimbas pada kesehatan dari sisi manusianya saja melainkan juga terhadap berbagai sektor termasuk ketenagakerjaan. Bagaimana tidak, dengan masuknya *Covid-19* ke Indonesia membawa dampak yang sangat luar biasa. Implementasi istilah “dirumahkan” pada masa pandemi *Covid-19* ini menjadi dilematis sebab baik bagi pihak pengusaha maupun pihak pekerja/ buruh tidak ada yang menginginkan hal ini terjadi bahkan hadirnya pandemi *Covid-19* dapat dikatakan sebagai hal yang sangat mengagetkan. Seketika itu pula pandemi ini hadir dan di saat yang bersamaan diiringi gelombang pekerja/ buruh menjadi korban dirumahkan hingga di-PHK.

Pada dasarnya hak untuk mengakhiri suatu hubungan kerja di Indonesia merupakan hak pekerja/ buruh maupun hak penguasa dalam suatu hubungan kerja. Adapun hak mengakhiri hubungan kerja dari segi hukum menjadi penting karena masalah pengakhiran hubungan kerja tidak akan berhenti begitu saja sejak awal terbitnya hubungan kerja.⁴ Persoalan pengakhiran hubungan kerja merupakan persoalan yang bersifat universal dan hampir selalu kontroversial.⁵ Demikian

dengan pekerja/ buruh yang harus mengalami suatu kondisi “dirumahkan”.

Keputusan berat pun mau tidak mau harus diambil antara merumahkan pekerja/ buruh hingga mengambil langkah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pihak pengusaha dalam menyikapi kondisi semacam ini, tidak sekedar menyelamatkan usahanya saja tetapi lebih dari itu. Ada nasib pekerja/ buruh yang juga harus dipikirkan dan diperjuangkan. Pun demikian pihak pekerja/ buruh yang menjadi tulang punggung keluarga dan/ atau menggantungkan kebutuhan hidupnya sehari-hari dari penghasilannya sebagai pekerja/ buruh. Pada posisi seperti ini lah pemaknaan istilah dirumahkan harus terang dan jelas karena memiliki dampak terhadap pemenuhan hak serta kewajiban dari kedua belah pihak.

Pengambilan keputusan untuk melakukan tindakan merumahkan pekerja/ buruh juga merupakan salah satu upaya bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja (PHK) sendiri merupakan upaya paling akhir yang dapat dilakukan termasuk di masa pandemi *Covid-19* seperti saat ini. Hal ini pun diatur secara jelas dalam Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tindakan pihak pengusaha yang lebih memilih untuk merumahkan pekerja/ buruhnya dibandingkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), dapat dibenarkan atau dengan kata lain dapat diperbolehkan sepanjang telah memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan oleh 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)⁶ serta dalam Surat Edaran Menteri

⁴ “PHK dan Perlindungan Negara atas Hak Kerja, artikel dalam masyarakat pemantau peradilan diakses dari http://www.pemantau_peradilan.com, 2007, dikutip dari Disertasi Andari Yurikosari, “Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia, Studi Putusan-Putusan Pengadilan di Indonesia,” hlm. 1

⁵ H.L. Kumar, *Retrenchment lay Off and Closur*, Allahabad, Law Publishing House, 1995, hlm. 293, dikutip dari Disertasi Andari Yurikosari, “Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia, Studi Putusan-putusan Pengadilan di Indonesia,” hlm 2.

⁶ a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; b. Mengurangi *shift*; c. Membatasi/ menghapus kerja lembur; d. Mengurangi jam kerja; e. Mengurangi hari kerja; f. Meliburkan atau

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). Oleh sebab itu, pihak pengusaha tidak boleh melakukan tindakan merumahkan pekerja/buruhnya secara semena-mena dengan dasar adanya pandemi *Covid-19*.

Pada 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) menggolongkan maksud pihak pengusaha untuk melakukan tindakan merumahkan pekerja/ buruhnya ke dalam dua (2) hal yakni:

1. Ke arah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK)
Selama pihak pekerja/ buruh mengalami masa-masa ketidakpastian sembari menanti dilakukan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pihak pengusaha, maka seyogyanya segala hak-haknya harus tetap dipenuhi oleh pengusaha.
2. Bukan mengarah pada terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK)
Pada kondisi seperti ini pihak pekerja/ buruh pun juga harus tetap dipenuhi hak-haknya hingga kembali dipekerjakan oleh pihak pengusaha.

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berinteraksi antara satu dengan yang lainnya yang oleh karena itu secara sadar tidak sadar akan selalu melakukan yang namanya perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).⁷ Suatu hubungan hukum dapat dimaknai sebagai

merumahkan pekerja/ buruh secara bergilir untuk sementara waktu; g. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

⁷ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, , Cetakan Kedelapan , Yogyakarta, Sinar Grafika, 2006, hlm. 269.

hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana yang terdiri atas ikatan antara individu dengan individu kemudian individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat lain. Pada hubungan hukum ini, hak dan kewajiban antara pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lainnya.⁸ Pada akhirnya hubungan hukum akan memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh suatu peraturan perundang-undangan sehingga apabila dilakukan pelanggaran maka mengakibatkan si pihak pelanggar dapat dituntut di muka pengadilan.⁹ Selain itu, hubungan hukum tidak jarang menimbulkan konflik sebab adanya perbedaan penafsiran berkaitan hak dan kewajiban antara pihak yang satu dan pihak yang lain. Oleh sebab itu untuk mengurangi terjadinya konflik ini maka dibutuhkan adanya hukum yang hadir yang bertujuan untuk menjaga serta melindungi kepentingan tersebut sehingga dapat pula disebut dengan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum dalam Bahasa Inggris disebut *legal protection*, sedangkan dalam Bahasa Belanda disebut *rechtsbecherming*. Harjono mencoba memberikan pengertian berkaitan dengan perlindungan hukum sebagai suatu perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, yang ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum.¹⁰

Perlindungan hukum merupakan penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban,

⁸ *ibid*

⁹ Soedjono Dirjosisworo, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 131.

¹⁰ Harjono, 2008, *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, hlm. 357.

dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹¹ Sedangkan perlindungan hukum menurut Setiono adalah bertujuan untuk melindungi masyarakat dari bentuk perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang ada, untuk mewujudkan ketertiban serta ketenteraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹²

Berkaitan dengan hak-hak yang dapat diterima oleh pekerja/ buruh ini dapat dikomunikasikan antara kedua belah pihak mengingat kondisi pandemi *Covid-19* yang memang sangat merugikan kedua belah pihak. Dari sisi pengusaha jelas dirugikan dari sisi pemasukan yang berdampak terhadap mekanisme pembayaran upah pekerjanya. Apalagi pada beberapa daerah tertentu adanya aturan untuk melakukan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang mau tidak mau pengusaha harus menutup usahanya sesuai dengan aturan pemerintah di daerahnya masing-masing yang mana lama waktu pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di tiap-tiap daerah pun berbeda-beda. Sedangkan dari sisi pekerja/ buruh pun dirugikan karena nasibnya.

Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengeluarkan SE Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19* sebagai salah satu upaya memberikan perlindungan pengupahan bagi pekerja/ buruh

terkait adanya pandemi *Covid-19* ini. Beberapa klasifikasi yang diberikan di antaranya adalah:

1. Bagi pekerja/ buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait *Covid-19* berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh;
2. Bagi pekerja/ buruh yang dikategorikan kasus suspek *Covid-19* dan dikarantina/ diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/ isolasi;
3. Bagi pekerja/ buruh yang tidak masuk kerja karena sakit *Covid-19* dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan;
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan *Covid-19*, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/ buruhnya tidak masuk kerja dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/ buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.

Upah sendiri merupakan hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan

¹¹ CST Kansil. Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1980), hlm. 102

¹² Setiono. Rule of Law (Supremasi Hukum). (Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004), hlm. 3

dilakukan.¹³ Menurut ekonomi klasik, upah dimaknai sebagai suatu harga untuk faktor produksi tenaga kerja yang mana harga tersebut haruslah bisa memenuhi kebutuhan hidup dan menjamin kehidupan yang layak.¹⁴

Perlindungan lainnya yang sudah terlebih dahulu ada terhadap nasib pekerja/ buruh yang dirumahkan dan dikaitkan dengan melihat kondisi pihak pengusaha yang mengalami kesulitan di masa pandemi *Covid-19* ini yaitu melalui 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) dengan ketentuan upah yaitu:

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan/atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.
3. Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran. Apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih, maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal.

SIMPULAN

Belum adanya pengaturan secara lebih mendetail berkaitan dengan istilah dirumahkannya pekerja/ buruh dalam Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak lantas berarti tidak ada payung hukum bagi mereka. Perlindungan hukum berupa jaminan pemberian upah yang tetap dapat terlaksana masih dapat diakomodir oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mengingat kondisi yang dialami saat ini yaitu dirumahkan sebagai akibat adanya pandemi *Covid-19* kemudian dapat merujuk pada SE Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*. Meskipun pada dasarnya surat edaran ini hanya bersifat himbauan namun pada dasarnya demi menjamin terlaksananya dan memberikan perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang harus dirumahkan maka ditekankan pada kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.

Kesepakatan ini sangat penting karena pada kondisi pandemi *Covid-19* ini baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja/ buruh sama-sama menjadi korban. Dibutuhkan komunikasi dua arah yang baik antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/ buruh. Hal ini sangat penting untuk dilakukan sebab pandemi *Covid-19* ini sangat merugikan kedua belah pihak. Apabila pihak pengusaha dan pihak pekerja mau duduk bersama dan melakukan komunikasi dua arah, maka dapat dipastikan tidak akan menimbulkan konflik di kemudian hari karena merasa bahwa pihaknya lah yang paling dirugikan sehingga menutup mata terhadap kondisi pihak lain yang notabene juga sama-sama menjadi korban dari pandemi covid-19 ini.

Komunikasi dua arah yang dapat dilakukan adalah berkaitan dengan hal-hal di bawah ini yaitu:

1. Keterbukaan kondisi finansial yang dialami oleh pihak pengusaha setelah adanya pandemi covid-19.

Hal ini sangat sensitif karena berkaitan erat dengan kemampuan pihak pengusaha untuk membayar upah

¹³ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁴ Sukwiaty, et.all, *Ekonomi*, Gramedia, Jakarta, 2006, hlm. 7

pekerja/ buruhnya. Belum ada mekanisme secara pasti besaran nominal upah yang harus dibayarkan oleh pihak pengusaha kepada pihak pekerja yang dirumahkan. Apakah harus 100%, 75%, 50% atau bahkan di bawah itu. Kondisi finansial pengusaha harus secara terbuka disampaikan kepada pihak pekerja/ buruh agar tidak terjadi anggapan bahwa pihak pengusaha sengaja menutup-nutupi kondisi keuangannya sehingga menimbulkan dugaan negatif dari sisi pekerja kepada pengusaha. Hal ini juga harus disepakati bersama dengan pihak pekerja/ buruh berkaitan dengan nominal yang dibayarkan serta bagaimana mekanisme pembayarannya.

2. Kepastian lama waktu merumahkan pekerja/ buruh;
Meskipun belum hingga saat ini belum ada pengaturan secara pasti berapa lama waktu yang diperbolehkan untuk pihak pengusaha merumahkan pekerja/ buruh. Apakah cukup 1 minggu, 1 bulan, 6 bulan atau lebih dari itu. Hal ini sangat penting untuk disepakati bersama karena berkaitan pula dengan upah yang akan diterima pihak pekerja/ buruh, berkaitan pula dengan bagaimana cara pihak pekerja/ buruh untuk dapat bertahan hidup memenuhi kebutuhannya sehari-hari.
3. Pengambilan tindakan merumahkan pekerja/ buruh merupakan langkah terbaik yang harus diambil;
Memberikan pemahaman yang jelas dan terbuka kepada pihak pekerja/ buruh mengenai kondisi pandemi *Covid-19* yang berdampak besar terhadap kelangsungan usaha pihak

pengusaha memberikan pilihan merumahkan pekerja/ buruh sebagai langkah terbaik yang dapat dilakukan serta menghindari adanya pemutusan hubungan kerja dengan harapan perlahan tetapi pasti kondisi dapat segera membaik dan pekerja/ buruh dapat segera dipekerjakan kembali seperti sedia kala tanpa harus mengalami pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1980.

Harjono, *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2008.

H.L. Kumar, *Rentrenchment lay Off and Closur*, Allahabad, Law Publishing House, 1995.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Yogyakarta, Sinar Grafika, 2006.

Soedjono Dirjosisworo, 2001, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada

Sukwiaty, et.all, *Ekonomi*, Gramedia, Jakarta, 2006

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomr 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tesis, Disertasi

Disertasi Andari Yurikosari, “Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia, Studi Putusan-Putusan Pengadilan di Indonesia

Media Elektronik

Tempo.com diakses pada 8 September 2020 pukul 22.03 WIB