

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19

Ananda Chrismond Endika Putra

anandaendika@gmail.com

Universitas Airlangga

How to cite:

Ananda Chrismond Endika Putra 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19' (2021) Vol. 4 No. 3 Jurist-Diction.

Histori artikel:

Submit 17 Maret 2021;
Diterima 20 April 2021;
Diterbitkan 1 Mei 2021.

DOI:

10.20473/jd.v4i3.26972

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



Abstract

The problem that becomes an obstacle is the imbalance of employment opportunities for workers, welfare and protection of workers. Problems related to the welfare and protection of workers include the minimum wage that is still needed. Currently the Covid-19 Pandemic has had quite a number of workers who have changed their habit of office activities by working at home or at home. During the Covid-19 pandemic, workers or workers have the right to protection for safety and health in doing work. Protection of workers can be carried out, by providing guidance, as well as by increasing recognition of human rights, physical protection and technical, social and economic protection. There are special rules regarding home workers in the Circular of the Minister of Manpower Number: SE-05 / M / BW / 1998 concerning Wages for Home Workers not towards termination of the relationship but the company still pays the full wage and can regulate but is obliged to negotiate with the union laborers / workers. Disputes over employee relations with the company can go wrong through the non-litigation and litigation channels.

Keywords: Protection; Wages; Settlement.

Abstrak

Dalam masalah yang menjadi hambatan yaitu tidak seimbangnya kesempatan kerja bagi pekerja, kesejahteraan dan perlindungan terhadap pekerja. Terkait permasalahan dalam kesejahteraan dan perlindungan terhadap pekerja antara lain upah minimum yang masih dibawah kebutuhan. Saat ini Pandemi Covid-19 cukup banyak para pekerja yang mengganti kebiasaan kegiatan ke kantor dengan bekerja di rumah atau dirumahkan. Saat pandemi covid-19 ini para pekerja ataupun buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan dalam melakukan pekerjaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, dengan memberikan tuntunan, maupun dengan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan perlindungan teknis sosial dan ekonomi. Terdapat Aturan khusus mengenai pekerja yang di rumahkan pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan bukan kearah pemutusan hubungan namun perusahaan tetap membayar upah secara penuh dan dapat dikurangi namun wajib melakukan perundingan dengan serikat buruh/pekerja. Persoalan perselisihan hubungan pekerja dengan perusahaan dapat diselesaikan melalui jalur non-litigasi dan jalur litigasi.

Kata Kunci: Perlindungan; Pengupahan; Penyelesaian.

Copyright © 2021 Universitas Airlangga

Pendahuluan

Perlu kita mengetahui bahwa sejak sebelum dan sesudah Indonesia merdeka telah banyak peraturan yang mengatur tentang adanya ketenagakerjaan, namun dalam peraturan tersebut yang berlaku selama ini tentang ketenagakerjaan yaitu produk kolonial realita tentang ketenagakerjaan, maka hukum ketenagakerjaan hendaklah dibentuk, disahkan dan diberlakukan disemua negara secara universal, termasuk Indonesia sebagai salah satu anggota PBB sudah seharusnya secara tegas menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja.

Dalam ketenagakerjaan masalah merujuk tidak dapat terselesaikan sampai saat ini, meskipun banyak upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi permasalahannya. Dalam masalah pokok yang menjadi hambatan yaitu tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja bagi angkatan kerja, minimnya keterampilan dalam tingkat produktivitas para tenaga kerja, dalokasi bagi tenaga kerja tidak meluas secara regional ataupun sektoral, kesejahteraan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Terkait permasalahan dalam kesejahteraan dan perlindungan terhadap tenaga kerja terdapat berbagai keterkaitan antara lain yaitu upah minimum pada lazimnya masih dibawah kebutuhan yang minimum.¹

Saat ini Pandemi Covid-19 cukup banyak para pekerja yang mengganti kebiasaan dalam kegiatan ke kantor dengan cara bekerja di rumah dengan kata lain yaitu WFH (Work From Home). Hal ini banyak juga terjadi pengangguran tenaga kerja atau PHK dan di rumahkannya tenaga kerja oleh perusahaan dengan maksud berkerja dirumah, akibatnya perusahaan dapat melakukan pengurangan intensif dan pengurangan upah pekerjanya. Tetapi di dalam Undang-Undang ketenagakerjaan tidak mengatur secara spesifik tentang tenaga kerja yang di rumahkan akibat pandemi Covid-19 ini yang dapat terdapat di dalam ketentuan pada Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini para pekerja ataupun buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan dalam melakukan pekerjaan.

¹ Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek* (Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia Jakarta 2003).[210].

Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur dan tidak mengenal istilah merumahkan pekerja, meski begitu didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam prakteknya kasus yang terjadi pekerja yang “dirumahkan” (namun bukan di PHK) atau biasa disebut WFH (Work From Home) oleh perusahaan dengan berbagai banyak alasan. Contohnya seperti, perusahaan tidak dapat menjalankan produksinya, perusahaan sedang sedang menjalankan restrukturisasi bisnis hingga perusahaan mengalami krisis ekonomi akibat pandemi covid-19 saat ini. Berdasarkan pada pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dalam laju pertumbuhan penduduk di Indonesia yang sangat tinggi berdampak jumlah angkatan pada setiap tahunnya semakin banyak, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan para pekerja saat ini, hal ini berdampak pada ketidakseimbangan antara jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia.

Perlunya ketersediaan lapangan kerja baru yaitu untuk mengatasi jumlah penduduk di Indonesia yang sangat banyak, yang menjadi bagian dari salah satu target Pemerintah untuk mengurangi peningkatan angka pengangguran dalam pembangunan ekonomi di pusat maupun di daerah terutama di dalam bidang pembangunan. Tenaga kerja sendiri merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk meliputi dan memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat berdasarkan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan.

Dengan adanya masalah kekurangan kesempatan kerja dapat membuat terjadinya banyak pengangguran di Indonesia. Dilain sisi tenaga kerja Indonesia belum mempunyai keunggulan kompetitif jika di bandingkan dengan negara-negara lainnya. Dalam praktek dilapangan sering terjadi beberapa hal sering terjadi ketenagakerjaan dimana para pekerja baik pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak mengetahui hak-haknya

sebagai seorang pekerja. Para pekerja sering dimanfaatkan oleh perusahaan karena ketidaktahuan tentang hak-hak para pekerja. Agar perusahaan dapat semena-mena melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK dan di rumahkannya pekerja.

Aturan khusus yang mengenai pekerja yang di rumahkan diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan bukan kearah pemutusan hubungan kerja yang mengatur tentang pengusaha harus tetap membayar upah secara penuh yang berupa upah pokok dan tunjangan selama pekerja dirumahkan kecuali diatur ada atura lain dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesempatan Bekerja Bersama.²

Dalam hal ini, hak pekerja yang dirumahkan status hukumnya masih karyawan yang berhak menerima upah. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja yang tidak sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian pekerja dan pengusaha dapat dirundingkan oleh pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama para pekerja dirumahkan oleh perusahaan.³ Jika pekerja atau buruh yang dirumahkan karena situasi darurat akibat wabah pandemi virus covid-19, mereka tetap mendapatkan upah secara penuh atau perusahaan dapat memotong upah apabila telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja yang merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja.

Pada dasarnya pemotongan upah karyawan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan Kondisi-Kondisi Tertentu menyebutkan, dalam hal ini terjadi pemotongan upah karyawan-karyawan dengan alasan perusahaan mengalami kerugian akibat pandemi covid-19 maka pemotongan upah tersebut tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan

² Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan* (Laksbang PRESSindo 2016).[38].

³ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan* (Setara Press Malang 2016).[14].

hubungan industrial, yaitu perselisihan antara hak pekerja dan perusahaan terhadap pemotongan upah oleh pengusaha yang harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis, yaitu untuk membayar utang atau cicilan utang pekerja atau buruh, sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan pengusaha kepada pekerja atau buruh.

Kemudian, pemotongan upah yang dilakukan oleh pengusaha juga dapat dilakukan tanpa harus meminta persetujuan pekerja atau buruh dalam hal terjadi kelebihan pembayaran upah kepada pekerja atau buruh. Dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja atau buruh, jumlah keseluruhan pemotongan upah yang paling banyak yaitu 50%. Sehingga dari penjelasan diatas bahwa alasan perusahaan merumahkan karyawannya dan melakukan pemotongan upah dengan sebab akibat perusahaan merugi dan tidak adanya pemasukkan karena dampak wabah virus covid 19 yang tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan industrial, atau yang merupakan perselisihan hak. Maka dalam hal ini perusahaan dapat melakukan penangguhan pembayaran upah terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja/buruh atau srikat pekerja/serikat buruh terkait penangguhan tersebut. Penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh tidak serta merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan.

Pandemi Covid-19 berdampak pada keberlangsungan dunia usaha, sehingga mengakibatkan terganggunya hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan perusahaan. Situasi ini telah menyebabkan penurunan pendapatan, kerugian dan penutupan bisnis beberapa perusahaan. Tidak mengherankan, selama pandemi, faktanya banyak pekerja yang dipecat, "PHK", dipecat sebelum kontrak kerja berakhir, memotong upah, dan pada prinsipnya melaksanakan non-kerja tanpa upah (tanpa kerja, tanpa upah).

Seperti contoh kasus dimana pihak penggugat yaitu Rosmiati dan Rissma Hasibuan menggugat PT. Sari Murni Peratama karena pihak tergugat melakukan istilah merumahkan karyawan tanpa adanya kepastian dengan gaji pokok yang tidak dibayar. Tergugat juga sudah memiliki masa kerja 6 sampai 11 tahun yang berarti kedua

karyawannya tersebut dapat disebut sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kemudian tergugat menuntut dan meminta hak-hak dan kewajiban yang seharusnya didapatkan selama masa dirumahkan oleh pihak perusahaan.

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian tentang perlindungan pekerja yang dirumahkan akibat pandemi covid-19 dan melakukan perlindungan terhadap pemberian upah kepada pekerja yang dirumahkan secara penuh dan tidak menguranginya, dan perusahaan tidak boleh melakukan pemberian upah dengan serta-merta tanpa melakukan kesepakatan oleh buruh/pekerja dan atau serikat buruh/serikat pekerja.

Peraturan perundang-undangan sendiri tidak mengatur / memberikan penjelasan tentang apa yang dimaksud dengan “dirumahkan”. Namun, dalam 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 907/2004”) pada butir f disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja harus menjadi upaya terakhir, setelah upaya berikut dilakukan: “F. Meninggalkan atau meninggalkan pekerja / buruh secara bergilir untuk sementara waktu”.

Setelah perusahaan menerapkan kebijakan pengurangan / pemotongan gaji, pengurangan fasilitas, penerapan shift kerja, lembur, dan pengurangan jam kerja dan hari kerja, dengan di PHK dapat menjadi alasan efisiensi sebagai pilihan terakhir. Dalam konteks pemecatan, perusahaan dan pekerja memiliki banyak kesalahpahaman tentang pemulangan sementara pekerja. Akibatnya, banyak perusahaan yang memanfaatkan pandemi untuk merumahkan pekerja tidak dibayar, tetapi pekerja tidak berdaya.

Kita harus membedakan antara tidak dibayar karena tidak ada pekerjaan dan dirumahkan. namun dirumahkan, itu awal perusahaan, jadi haknya tidak bisa diberikan (gaji, red). Namun, jika tidak ada pekerjaan, pekerja tidak akan menerima upah. Di sini, penting untuk mencapai kesepakatan bersama antara perusahaan dan pekerja. Jangan sampai pekerja merasa dirugikan dan tidak mendapatkan haknya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) berbeda dengan pekerja dirumahkan ketentuan ini dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 yang berbunyi: Pasal 1 Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Hak Pekerja yang terkena dirumahkan adapun hak pekerja yang dirumahkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (2) huruf f yang berbunyi:(2)Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan Pengusaha wajib membayar apabila : pekerja/ buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Pekerja yang dirumahkan tetap berhak mendapatkan Upah dan Pengusaha wajib membayar setiap bulannya.

Hak Pekerja yang terkena PHK adapun Hak Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 ayat (1) yang berbunyi:(1)Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Jadi secara hukum dirumahkan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki status hukum yang berbeda, status hukum pekerja yang mengalami dirumahkan masih tetap bekerja sehingga berhak mendapat upah setiap bulannya sedangkan pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berhak mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang dirumahkan

Dalam berbagai pengertian tentang Hukum Perburuhan seringkali dijumpai argumentasi yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah seorang yang bekerja sebagai tulang punggung perusahaan, pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung perusahaan karena memang dia mempunyai peran penting didalam perusahaan tersebut. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tidak akan bisa jalan, dan tidak bisa berpartisipasi dalam pembangunan.

Menyadari dalam pengertian di atas bawah pekerja/buruh sangat berperan penting bagi perusahaan, maka perlu melakukan suatu pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian pula melakukan suatu pemikiran penting tentang kesehatan pekerja agar yang di hadapannya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaannya itu tetap terjamin keselamatannya. Pemikiran ini merupakan program untuk perlindungan para pekerjanya, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.⁴

Perlindungan terhadap buruh/pekerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban negara. Hak-hak dasar sebagai manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan dimana saja mereka bekerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya. Baik berbeda status warga negaranya maupun sama status warga negaranya, sehingga mereka mendapatkan kehidupan yang layak sebagai seseorang manusia sesuai dengan pasal 28D Ayat 3 UUD NRI 1945, bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan berupa upah(gaji) serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pekerjaan sendiri merupakan hal yang sangat terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji dan jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari. Pada saat jaman modern ini, pekerjaan bukan lagi dibutuhkan untuk mendapatkan sejumlah upah (gaji) melainkan seseorang bekerja untuk meningkatkan status sosial dari orang tersebut yang akan berdampak besar pada kehidupan dan gaya hidup yang di jalannya.

Dalam perkembangan jaman saat ini, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat penting diperlukannya jaminan hidup yang pasti dan jaminan hidup yang layak yang bisa didapatkan oleh pekerjanya. Hal tersebut sangatlah penting karena dapat berpengaruh dalam peningkatan kualitas

⁴ Lalu Husni, S.H., M. Hum. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Raja Grafindo Persada 2000).[95].

tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri.

Dengan adanya perkembangan jaman dan teknologi yang sangat pesat saat ini, maka perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan hal yang krusial dan harus diperhatikan oleh perusahaan melihat adanya peningkatan resiko dan tanggung jawab yang dihadapi oleh para pekerja. Secara tidak langsung pemberian perlindungan tersebut merupakan suatu apresiasi untuk menghargai hasil kerja para buruh/pekerja yang telah membantu perusahaan dengan menyumbangkan ide-ide dan tenaga yang dimilikinya. Selain itu, perlindungan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dapat dikatakan sebagai pembangunan ketenagakerjaan yang menjadi bagian dari integrasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu sangat penting pemerintah untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja.⁵

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan perlindungan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dengan demikian perlindungan kerja meliputi:⁶

- a. Norma Keselamatan Kerja: Kerja yang meliputi keselamatan kerja yang berhubungan dengan alat-alat yang menunjang produktifitas perusahaan tersebut meliputi mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan lokasi tempat kerja dan lingkungan tempat kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan
- b. Norma Kesehatan Kerja dan Heigienes atau Kebersihkan Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan para pekerjanya, dilakukan dengan cara memberikan obat-obatan untuk pekerjanya yang membutuhkan, dan melakukan perawatan bagi tenaga kerjanya yang sedang sakit. Mengatur persediaan tempat, ara dan syarat kerja yang memenuhi heigienes dan kebersihan kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik penyakit yang ditimbulkan karena bekerja atau penyakit umum serta menerapkan syarat-syarat kesehatan bagi tempat tinggal pekerja.

⁵ I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum* (Udayana University Press Denpasar 2018).[26].

⁶ Kartasapoetra, G. Dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan* (Cet I Ar-mico Bandung 1982).[43-44].

- c. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing pekerja, agama yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kesehatan pekerja dan jaminan guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada Tenaga Kerja yang mengalami kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak mendapatkan ganti rugi atas perawatan dan rehabilitas akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warinya berhak mendapatkan ganti rugi dari perusahaan yang bersangkutan.

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh dalam suatu bentuk penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya serta untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kemampuannya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja tersebut dapat mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut juga kesehatan kerja.
- c. Perlindungan Teknis yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari berbagai bahaya kecelakaan yang ditimbulkan dari pesawat-pesawat atau alat kerja atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaannya. Perlindungan ini disebut sebagai perlindungan dengan kealamatan kerja⁷

Terdapat adanya jaminan sosial berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 menyebutkan perusahaan diwajibkan memberikan tunjangan, majikan berwajib

⁷ Wahab, Lalu Husni, Zaenal Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Rajawali Pers 2010).[96-97].

membayar ganti rugi kepada buruh bila mana buruh tersebut mendapat kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan itu. Dengan ketentuan pasal ini jelas bahwa jaminan sosial sepenuhnya menjadi tanggung jawab pengusaha sesuai dengan metode "tanggung jawab pengusaha". Pemerintah dan pekerja tidak memiliki tanggung jawab sama sekali terhadap kecelakaan kerja, hanya saja pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan agar Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Namun Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tidak diwajibkan semua perusahaan untuk memberikan tunjangan tetapi hanya 13 golongan perusahaan saja, yaitu:

- 1) Mempergunakan satu atau beberapa tenaga medis;
- 2) Mempergunakan gas yang telah dicairkan, dipompa atau yang jadi cair karena tekanan;
- 3) Yang mempergunakan zat baik padat, cair maupun gas yang sangat tinggi panas suhunya, mudah meletus, mengandung raun, dan menimbulkan penyakit atau dengan kata lain berbahaya atau dapat merusak kesehatan pekerjanya;
- 4) Yang mengakibatkan, mengubah, membagi-bagi, atau mengalirkan tenaga listrik;
- 5) Yang mengeluarkan barang galian dari dalam tanah;
- 6) Yang menjalankan pengangkutan orang atau barang;
- 7) Yang menjalankan pekerjaan memuat atau membongkar barang;
- 8) Yang menjalankan pekerjaan mendirikan, mengubah, membetulkan atau membongkar bangunan, baik di dalam atau diluar tanah maupun di dalam air, membuat saluran tanah dan jalan;
- 9) Yang mengusahakan hutan;
- 10) Yang mengusahakan siaran radio;
- 11) Yang mengusahakan pertanian;
- 12) Yang mengusahakan perkebunan;
- 13) Yang mengusahakan perikanan.

Dengan adanya ketiga belas golongan perusahaan di atas akan berarti bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan, tidak berkerja pada 13 klasifikasi perusahaan tidak akan mendapatkan jaminan sosial berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, kecuali jika perusahaan menuntut ke pengadilan berdasarkan pasal 1602 KUHPerdara. Berdasarkan pengertian diatas yang dimaksud dalam kecelakaan adalah kecelakaan pada hubungan kerja.⁸

⁸ Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Rajawali pers Jakarta 2012).[111].

1) Peraturan Perundang-undangan yang Memberikan Jaminan Perlindungan Hukum Hak-hak Buruh

Secara yuridis-normatif perlindungan hak-hak buruh telah diatur didalam berbagai peraturan perundang-undangan baik tingkat konstitusi, undang-undang maupun peraturan pelaksana. Tetapi terdapat permasalahan perlindungan hak-hak buruh menimbulkan persoalan-persoalan, persoalan tersebut bersumber baik dari kelemahan peraturan perundang-undangan, kelemahan pelaksanaan peraturan perundang-undangan maupun kelemahan para pihak dalam hubungan ketenagakerjaan.

2) Jaminan Konstitusional Hak-Hak Buruh

Sesuai dalam perkembangannya hak-hak konstitusional berkembang atau meluas sejak amandemen kedua UUD1945, termasuk ketentuan yang sangat terkait dengan perlindungan hak-hak buruh. Hal ini bisa terbaca jelas dengan lahirnya ketentuan-ketentuan dasar, antara lain:

- a. Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 “setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat”;
- b. Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;
- c. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 “setiap orang berhak untuk berkerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;
- d. Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat”;
- e. Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 “negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.

Ketentuan-ketentuan dasar dalam UUD 1945 tersebut merupakan mandat terhadap penyelenggaraan negara agar memperhatikan aspek perlindungan hak asasi manusia dalam segala bentuknya, termasuk dapat mengupayakan jaminannya berdasarkan Undang-undang dan tidak bertentangan dengan hak-hak dasar yang diatur dalam konstitusi.

Tujuan perlindungan hak-hak buruh yaitu untuk menjamin berlangsungnya

sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang berkuasa kepada pihak yang lemah. Untuk itu perusahaan wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini,

3) Jaminan Perlindungan Hukum Buruh Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2013.

Jaminan perlindungan bagi buruh/pekerja di atur juga didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni:⁹

- a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada semua buruh/pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan (pasal 4 huruf c);
- b. Setiap negara kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5);
- c. Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan (pasal 6);
- d. Setiap buruh berhak untuk mendapatkan dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat minat dan kemampuan melalui pelatihan kerja (pasal 11);
- e. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
- f. Setiap buruh mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih. Mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
- g. Setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat (1));
- h. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat (1));
- i. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial buruh (pasal 99 ayat (1)) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (pasal 104 ayat (1)).

Pada dasarnya bilamana pekerja mengalami dirumahkan oleh perusahaan dan bukan kearah pemutusan hubungan kerja (PHK) perlindungan hak pekerja harus tetap dibayarkan secara penuh oleh perusahaan, namu jika perusahaan tidak dapat membayarkan secara penuh perusahaan dapat menanguhkan pembayarannya, atau dapat dirundingan melalui serikat buruh/pekerja terlebih dahulu. Tetapi bilamana

⁹ Komisi Nasional Hak Asasi manusia (KOMNAS HAM), *Hak Pekerja dan Jaminan sosial* (KOMNAS HAM Press 2005).

perusahaan tidak bisa membayar sampai dengan 50% perusahaan dapat bernegosiasi dengan serikat pekerja/buruh terhadap upah pekerja dirumahkan.

Kompensasi Upah Pekerja yang dirumahkan

Pengertian Kompensasi adalah karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah dapat bersaing kompetitif dengan perusahaan lainnya. Sistem kompensasi yang baik dan benar akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik dan benar perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat mewujudkan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Adapun terdapat beberapa pendapat mengenai kompensasi menurut para ahli antara lain:

- a. Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau gaji, dalam bentuk barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.
- b. Menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja pekerjaannya. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.
- c. Menurut Wibowo, kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.
- d. Menurut Nawawi kompensasi adalah penghargaan yang diberikan langsung kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.
- e. Menurut Yani tahun 2012 kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk barang atau uang yang manfaatnya sebagai insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.
- f. Menurut Marwansyah, kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak untuk karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- g. Menurut Umar, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang telah di dapatkan dari penjelasan diatas dan di gabungan dari pengertian menurut para ahli, kompensasi sendiri adalah pemberian sesuatu barang atau uang berupa gaji atau imbalan yang di berikan atau di peroleh para pekerjanya dengan maksud sebagai balasan karena pekerjanya telah mencapai tujuan/target dari perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi juga sangat penting karena dapat memotivasi pekerjanya untuk lebih memberikan semangat agar kedepannya pekerjanya dapat mencapai target perusahaanya.

Berdasarkan penyebab pandemi Covid-19 ini banyak perusahaan mengalami berbagai kerugian dan penurunan pendapatan akibat pandemi covid-19 juga berdampak pada aktivitas perusahaan di Indonesia. Akibatnya, beberapa pelaku usaha pun ada yang sampai gulung tikar karena tak kuat membiayai lagi usahanya. Berdasarkan Direktur Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan BPS Nurma Midayanti mengatakan, 82,55 persen pelaku usaha yang disurvei mengalami penurunan pendapatan disebabkan karena pandemi Covid-19. Covid-19 juga telah berdampak terhadap produktivitas perusahaan. “Delapan dari 10 perusahaan mengalami penurunan pendapatan.

Berdasarkan data, perusahaan yang paling banyak mengalami penurunan pendapatan adalah usaha mikro kecil (UMK). Jumlahnya mencapai 84,2 persen. Sementara sebanyak 82,29 persen lainnya adalah usaha menengah besar (UMB). Adapun secara sektoral, sektor akomodasi dan makan minum (mamin) menjadi sektor yang paling terdampak selama pandemi covid-19. Kemudian, sektor transportasi dan pergudangan, serta jasa lainnya. “Sektor paling terdampak akomodasi dan mamin 92,47 persen, jasa lainnya 90,9 persen, serta transportasi dan pergudangan 90,34 persen, jobstreet juga sempat mengungkapkan, dari 486 perusahaan yang disurvei, terdapat beberapa industri yang terdampak pandemi, terutama pada sektor-sektor industri jasa. Yang paling terdampak adalah hospitality itu mengalami tingkat yang paling tinggi yaitu mencapai 85 persen, diikuti pariwisata atau travel 82 persen, ada industri garmen pakaian atau tekstil itu.

Dampak dari pandemi Covid-19 tersebut bagi pekerja/buruh perusahaan dapat merumahkan sebagian pekerjanya. Hal yang mana dapat dilakukan perusahaan

sebagai langkah awal untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau karena tidak adanya kegiatan/produksi yang dilakukan perusahaan sehingga tidak memerlukan tenaga kerja untuk sementara waktu. Mengenai kerugian materiil maupun moril yang dialami oleh Anda dan pekerja lain, maka hal tersebut bisa jadi berkaitan dengan tidak dipenuhinya hak pekerja selama dirumahkan. Salah satunya berkaitan dengan pembayaran upah oleh pengusaha kepada pekerja.

Hasil survei juga menunjukkan kebijakan perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Di antaranya pengurangan jam kerja sebanyak 32,06%, dirumahkan tak dibayar sebanyak 17,06%, dan diberhentikan dalam waktu singkat 12,83%. Selanjutnya, terhadap tenaga kerja yang dirumahkan dengan dibayar sebagian mencapai 6,46% dan dirumahkan dengan dibayar penuh mencapai 3,69%. Perlu diketahui, berdasarkan SE Menaker 907/2004 dan SE Menaker 5/1998 tersebut, maksud dari pengusaha merumahkan pekerjanya bisa mengarah ke dua hal, yakni: mengarah ke terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) atau bukan mengarah ke terjadinya PHK.

Namun, apapun maksud dari tindakan pengusaha merumahkan pekerjanya, pengusaha tetap berkewajiban membayarkan segala upah dan tunjangan kepada pekerjanya. Baik para pekerja yang dirumahkan dalam rangka mencegah PHK maupun bukan mengarah pada terjadinya PHK. Apabila terdapat pekerja yang merasa dirugikan oleh karena upah tidak dibayar oleh perusahaan selama dirumahkan, maka langkah hukum yang dapat dilakukan ialah secara bipartit terlebih dulu. Dalam hal ini, pekerja/buruh dapat meminta upah penuh kepada pengusaha secara baik-baik. Bila upaya bipartit gagal, pekerja bisa memilih upaya mediasi atau konsiliasi yang ditawarkan di instansi ketenagakerjaan setempat. Apabila pihak-pihak memilih mediasi atau konsiliasi dan tidak tercapai kesepakatan, dapat membawa perkaranya ke pengadilan hubungan industrial atas dasar perselisihan hak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”).

Perubahan kondisi ekonomi yang berjalan dengan sangat cepat menuntut semua untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdaya, bersih dan

bertanggung jawab dengan memantapkan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai wujud pertanggung jawaban dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan agar cepat tercapai. Oleh karena itu pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan, karena kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi.

Dalam hal ini kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Selain perusahaan memperhatikan kompensasi, salah satu usaha pembinaan yang dilakukan dalam rangka peningkatan kerja pegawai adalah di tingkatannya disiplin kerja pegawai. Dengan semakin tinggi disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktifitas karyawan itu sendiri.

Perusahaan dituntut untuk menunjukkan kinerja karyawannya yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta mengoptimalkan efektifitas dan efisiensinya karyawan. Keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tentu sangat dipengaruhi oleh keberhasilan dari karyawannya. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan.

Dalam kompensasi terdiri atas dua bentuk umum yakni kompensasi langsung (terdiri atas (a) gaji dan upah pokok, dan (b) insentif dan bagi-bagi hasil) dan kompensasi tidak langsung (berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan). Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan menjadi dua jenis (a) yang disediakan sukarela oleh pengusaha, dan (b) yang diwajibkan oleh hukum/peraturan. Menurut pendapat Hasibuan menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu

kompensasi secara langsung (*direct compensation*) contohnya berupa gaji, upah dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan rakyat).

Merumahkan pekerja atau *furlough* adalah istilah dalam dunia perburuhan yang sebenarnya tidak dikenal dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak spesifik di atur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun didalam praktiknya, kebijakan ini adalah meliburkan atau membebaskan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sementara waktu.

Berdasarkan Ketua Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) Asfinawati. Jika pekerja yang dirumahkan tidak diupah sama sekali. Sebab, terlepas dari situasi pandemic saat ini yang mengakibatkan ekonomi menurun, upah harus tetap dipenuhi sebagai pemberi kerja. Merujuk ke pada Pasal 93, tapi ayat (2). Menjelaskan: bahwa upah harus tetap dibayar penuh jika “pekerja/ buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.” Pasal tersebut menunjukkan ada batas prinsip tidak dibayar jika tidak melakukan pekerjaan.

Istilah dirumahkan sebenarnya belum diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, istilah ‘dirumahkan’ sebenarnya tertera dalam SE Menaker SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004. Merumahkan pekerja adalah upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan PHK. yang tidak membolehkan perusahaan “membayar karyawannya 50 persen saja,” apalagi tak dibayar. Namun, berdasarkan SE Menaker SE-05/M/BW/1998, ditegaskan bahwa dalam hal merumahkan bukan ke arah PHK, pengusaha harus tetap membayar upah secara penuh. Upah bisa lebih rendah jika telah dirundingkan dengan serikat pekerja atau pekerja itu sendiri.

Menteri Ketenagakerjaan telah mengantisipasi dampak COVID-19 lewat Surat Edaran Nomor M/3/HK/04/III/2020. Yang mana disebutkan bahwa seorang buruh harus tetap dibayar penuh seandainya ia dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP), suspect dan dikarantina, serta sakit. Sementara bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan dapat menyesuaikan besaran

upah, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Namun surat edaran tersebut tidak spesifik mengatur dan menjelaskan bagaimana jika situasinya 'dirumahkan'. Dengan belum adanya Undang-Undang yang mengatur secara spesifik tentang tenaga kerja dirumahkan akibat pandemi Covid-19 dan tidak menggaji pekerjanya secara penuh saat dirumahkan, perusahaan dapat memanfaatkan kekosongan hukum, perusahaan dapat seenaknya sendiri merumahkan atau memberhentikan secara sepihak dan mengabaikan surat edaran menteri dan tidak adanya Undang-Undang yang mengatur secara teknis pelaksanaan dirumahkan dengan semena-mena, kurang adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan apakah gajinya dibayarkan secara penuh atau tidak di bayar sama sekali atau hanya di bayarkan 50%. Namun, bahwa merumahkan pekerja dengan mengurangi upah atau tidak diupah sama sekali adalah salah satu solusi alternatif dari PHK. Perusahaan yang mengurangi shift kerja, memberi batasan untuk lembur, mengurangi jam kerja para pekerja, mengurangi hari kerja para pekerja dan meliburkan atau merumahkan sebagian para pekerja sementara waktu. Bentuk kompensasi upah pekerja juga diberikan kepada para pekerja, tetapi hanya 50%, karena dalam hal ini keadaan yang menyebabkan pekerja mendapatkan batasan-batasan seperti yang dijelaskan sebelumnya.

Pendapatan omzet yang menurun mengakibatkan perputaran uang dunia menjadi terhambat, sebagian besar pelaku usaha tidak mampu membayar pekerja. Kemudian, sebagian pelaku usaha bisa membayar gaji tapi hanya mampu sampai Juli 2020 dan sebagian besar mulai merumahkan karyawan. Agar perusahaan atau pelaku usaha mampu bertahan, pelaku usaha mengurangi produksi karena minat pembeli yang menurun, dengan cara mengurangi jam kerja.

Dampaknya, sebagian pekerja dirumahkan dengan mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan termasuk memanfaatkan koperasi sebagai bantalan untuk mendapatkan pinjaman sementara. "Kalau ada *cashflow* cukup dirumahkan tetap dibayar sesuai aturan dibayar 50 persen. Kalau tidak ada uangnya, perusahaan dapat berunding dengan pekerja, bisa juga dirumahkan tanpa dibayar oleh perusahaan.

Mengingat belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upah pekerja selama dirumahkan maka dalam hal adanya rencana pengusaha untuk merumahkan pekerja, upah selama dirumahkan dilaksanakan sebagai berikut yakni:

- a. 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.
- b. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh dapat dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

Pengusaha dapat membayarkan upah karyawan yang dirumahkan hanya 50% (lima puluh persen), namun hal tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja maupun pekerjanya serta disepakati Bersama. Perusahaan yang mengalami kerugian akibat pandemi Covid-19 dapat memberikan kompensasi kepada peker/buruh dengan berupah uang atau barang.

Bila mana perusahaan tidak memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh, perusahaan telah melakukan pelanggaran hak asasi manusia. Pekerja/buruh berhak mengajukan permohonan kompensasi karena tidak terpuhinya hak-hak pekerja/buruh. Yang dapat mengajukan ke pengadilan dalam hal perusahaan tidak memberikan kompensasi atau perusahaan tidak memberikan hak-hak buruh ialah korban, keluarga atau kuasanya berdasarkan Peraturan Pemerintah 35 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 7 tahun 2018 tentang Pemberian Kompensasi, Restitusi, dan Bantuan kepada Saksi dan Korban.

Upaya Hukum Pekerja yang dirumahkan oleh Perusahaan tetapi tidak dibayarkan Upahnya

Penyelesaian Perselisihan Melalui Jalur Non-litigasi (luar Pengadilan)

Terjadinya perselisihan antara beberapa manusia sangatlah hal yang wajar karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri, karena yang terpenting bagaimana kita bisa untuk mencegahnya atau memperkecil permasalahan

perselisihan tersebut atau dapat mendamaikan kembali pihak-pihak yang mengalami perselisihan. Dalam hukum perburuhan sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan buruh/pekerja biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan baru yang menurut perusahaan tersebut sudah baik dan akan dapat diterima oleh pekerja/buruh, namun sebenarnya buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan baru yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat diterima oleh buruh atau tidak sama dengan pandangan buru.

Beberapa buruh yang merasa puas dengan kebijakan-kebijakan perusahaan akan tetap bekerja dengan semakin semangat dan bergairah, namun buruh yang tidak puas dengan kebijakan-kebijakan perusahaan akan mengalami penurunan semangat kerja sehingga terjadi perselisihan-perselisihan antara buruh dan perusahaan. Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi karena para pihak memiliki kepentingan yang bertentangan dengan perusahaan atau majikan. Hal tersebut berhubungan dengan upah pekerja yang rendah untuk mendapatkan laba dengan maksimal.¹⁰

Berdasarkan ketentuan pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur beberapa jenis perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial antara lain, pertama yaitu perselisihan hak sebagai bagian penting dalam hubungan industrial yang meliputi pemenuhan hak yang telah disepakati dan/atau diatur dalam perundang-undangan. Kedua, perselisihan kepentingan yang dapat berbentuk kebijakan dan/atau keputusan yang diambil oleh pihak terkait baik pekerja/buruh, pemberi kerja (perusahaan) dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang dapat menimbulkan perbedaan pandangan diantara pihak-pihak terkait. Ketiga, hubungan kerja yang dapat meliputi kesepakatan kerja dan/atau pemberhentian pekerjaan. Dan keempat, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dimana terdapat 2 (dua) atau lebih serikat pekerja dalam satu perusahaan.

¹⁰ Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Salemba Humanika 2010).[224].

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dijelaskan bahwa dalam Perselisihan hubungan industrial disebut juga dengan perselisihan perburuhan yang mana merupakan perbedaan pendapat antara buruh/pekerja dengan perusahaan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena ada perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Menurut Gunawi Kartasapoetra dijelaskan bahwa yang menjadi dasar dalam kekurangan kepuasan, umumnya berhubungan pada masalah tentang pengupahan, jaminan sosial, perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian, daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaannya yang harus diemban, dan adanya masalah pribadi antara perusahaan dan buruh.¹¹

Pengadilan Hubungan Industrial atau disingkat (PHI) yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan tersebut mulai berlaku sejak tanggal 14 Januari 2006 berdasarkan Perpu Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan. Mulai Berlakunya UU No. 2 Tahun 2004, merupakan salah satu pengadilan khusus di peradilan umum (perdata) dengan asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan sistem beracara dalam HIR dan RBg, layaknya sebuah pengadilan umum. Hanya ada beberapa pengecualian, seperti biaya perkara yang digariskan untuk perkara bernilai di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta), ataupun adanya Hakim Ad hoc yang berasal dari usulan serikat buruh dan organisasi majikan. Namun, secara umum mulai dari awal pendaftaran gugatan sampai eksekusi putusan mengikuti sistem yang ada pada HIR atau RBg.

¹¹ Gunawi Katasapoetra dkk., *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan* (Armico, Cet-1 1982).[246-247].

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara musyawarah mufakat antara perusahaan dan pekerja/buruh atau serikat pekerja yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.¹² Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara hukum dapat diselesaikan melalui non-litigasi. Terdapat 2 (dua) cara dalam menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial yakni non-litigasi dan litigasi sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹³

Berdasarkan Undang-Undang tentang Penyelesaian hubungan Industrial terdapat dua tingkat penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni non litigasi atau diluar pengadilan melalui perundingan bipartit, mediasi/konsiliasi dan arbitrase dan litigasi melalui jalu Pengadilan Hubungan Industrial. Pada dasarnya dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengutamakan asas musyawarah untuk mufakat sesuai nilai Pancasila, yakni melalui perundingan bipartit, mediasi/konsiliasi ataupun arbitrase. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan jalan terakhir yang dapat di tempuh bila mana upaya perundingan atau jalur non-litigasi tidak berhasil mencapai kesepakatan.

Maka dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi ialah sebagai jalan pertama dalam penyelesaian perselisihan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Penyelesaian hubungan industrial harus mengedepankan aspek non-litigasi dulu sebelum sengketa tersebut lanjut melalui jalur litigasi karena hal ini sangat tepat mengingat budaya dan latar belakang sosiokultur masyarakat Indonesia dengan dasar falsafat Pancasila mengutamakan musyawarah mufakat dalam memecahkan suatu masalah atau dengan cara kekeluargaan.

Perkembangan hukum pada jaman sekarang, bentuk penyelesaian secara non-litigasi sedang digunakan hampir disemua negara, mengingat beberapa keunggulan

¹² Fuqoha, 'Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial' (2020) 2 Indonesian State Law Review.[120].

¹³ *ibid.*[120].

dari sistem penyelesaian non-litigasi dibandingkan dengan sistem litigasi. Menurut M. Yahya Harahap bahwa proses litigasi dianggap tidak efektif dan tidak efisien terutama pada jaman sekarang yang ditandai dengan beberapa gejala, yaitu business in global village, free market dan free competition, bahkan lebih jauh banyak kritik yang dilontarkan terhadap badan pengadilan.¹⁴

Penyelesaian non-Litigasi merujuk pada penyelesaian yang dilakukan oleh kedua belah pihak diluar pengadilan secara musyawarah dengan mekanisme penyelesaian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Mekanisme non-Litigasi tersebut antara lain penyelesaian melalui musyawarah bipartit (dua pihak) dan/ atau tripartit (tiga pihak). Penyelesaian tripartit menggunakan mekanisme mediasi, rekonsiliasi hingga arbitasi sesuai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam undang-undang perselisihan hubungan industrial.¹⁵

Upaya Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui jalur litigasi (dalam pengadilan)

Upaya hukum dapat ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, selain menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan di jalur non-litigasi (luar pengadilan), penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga dapat menggunakan mekanisme penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial. Mekanisme penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial atau secara litigasi merupakan upaya terakhir jika upaya pertama secara non-litigasi (luar pengadilan) tidak tercapai kesepakatan para pihak atau tidak dapat diselesaikan atau tidak dapat diterima oleh para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan mengajukan ke pengadilan hubungan industrial sebagaimana telah diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang tentang Penyelesaian

¹⁴ M. Yahya Harahap, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa* (PT Citra Aditya 1997).[144].

¹⁵ Fuqoha, 'Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial' (2020) 2 Indonesian State Law Review.[121].

Perselisihan Hubungan Industrial yang berhak menentukan gugatan perselisihan hubungan industrial yang selanjutnya diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Pengadilan hubungan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Pengadilan hubungan industrial terdiri dari pengadilan negeri dan Mahkamah Agung. Menurut Undang-undang No. 2 Tahun 2004, pengadilan hubungan industrial pertama kali dibentuk di setiap pengadilan negeri kabupaten atau pengadilan negeri di setiap ibu kota terkait, dan kepada Mahkamah Agung untuk tingkat kasasi.

Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga penyelesaian perselisihan yang ada di Indonesia saat ini, dalam Pengadilan hubungan Industrial Hakim dituntut untuk tidak hanya harus adil dalam mengambil keputusan, namun juga harus sensitif dengan persoalan buruh, sebagai pihak yang paling lemah dalam hubungan perburuhan. Sesuai dengan karakter perselisihan perburuhan, makin lama sebuah perkara selesai, makin tidak adil pula bagi buruh putusan yang akan dihasilkan oleh Hakim.¹⁶ Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara normatif sangat penting agar terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan secara optimal yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila, serta perlunya penyediaan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan asas cepat, tepat, adil dan murah.

Pengadilan tingkat pertama berada pada pengadilan hubungan industrial kepada pengadilan negeri di setiap ibu kota provinsi. Penyelesaian perselisihan

¹⁶ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (PT. Citra Aditya Bakti 2015).[4].

hubungan industrial menggunakan dengan hukum acara perdata pada umumnya yang mengacu pada HIR/RBg, kecuali yang telah diatur khusus di dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengaturan khusus yang dimaksud di dalam Undang-Undang, antara lain, terdapat dalam Pasal 57, 58, 60, 63, 81, 83, 84, dan 87 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengadilan hubungan kerja di pengadilan negeri setempat dan pengadilan hubungan kerja di pengadilan negeri terdiri dari Hakim, Hakim ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti. Sedangkan komposisi hakim Mahkamah Agung terdiri dari Hakim Agung, Hakim Agung Ad-Hoc, dan Panitera.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan oleh Hakim melalui Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat berdasarkan ketentuan hukum acara perdata. Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan dilakukan proses pemeriksaan dengan acara biasa pada pengadilan negeri (tingkat pertama) dengan tahapan penyelesaian sebagai berikut:¹⁷

- a. Upaya perdamaian;
- b. Pembacaan isi gugatan;
- c. Jawaban tergugat;
- d. Replik;
- e. Duplik;
- f. Pembuktian;
- g. Pemeriksaan saksi-saksi;
- h. Kesimpulan (konklusi) dari Penggugat dan Tergugat;
- i. Putusan.

Jika salah satu pihak dalam persidangan tidak setuju dengan putusan yang telah ditetapkan oleh hakim, maka para pihak dapat melakukan upaya hukum untuk sesuatu hal tertentu yang melawan putusan hakim. Dalam beracara di pengadilan hubungan industrial tidak berlaku upaya hukum banding pada pengadilan tinggi. Hal ini dimaksudkan agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial

¹⁷ Darwan Print, *Menyusun Dan Menanggapi Gugatan Perdata* (PT Citra Aditya Bakti 1996). [176].

dapat dilakukan secara cepat, tepat, adil dan murah, untuk mengurangi jenjang penyelesaian yang berkepanjangan. Yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang. Pasal 57 UU PPHI menentukan hukum dan sesuai ketentuan hukum acara perdata, maka beracara di pengadilan hubungan industrial tentu dikenal berbagai upaya hukum, sebagai berikut:¹⁸

- a. Upaya hukum biasa, yaitu perlawanan (*verzet*) dan kasasi;
- b. Upaya hukum luar biasa, yaitu peninjauan kembali (*request civil*) dan *derden verzet*.

Upaya hukum biasa ialah perlawanan terhadap putusan majelis hakim, dilakukan dengan cara banding, dan kasasi, yang pada dasarnya untuk menanggihkan pelaksanaan putusan, kecuali apabila putusan tersebut dijatuhkan oleh hakim berdasarkan ketentuan Pasal 180 HIR.

Kesimpulan

Bahwa dalam perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan atau pengusaha akibat pandemi covid-19, Gubernur wajib melaksanakan perlindungan terhadap pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi saat ini, yang pertama bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai orang dalam pemantauan (ODP) covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh, 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, bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undang, bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan

¹⁸ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (PT. Citra Aditya Bakti 2015).[155].

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. Bilamana mana perusahaan tidak dapat melakukan pembayaran kepada pekerja/buruh dapat dilakukannya penangguhan pembayaran upah apabila pengusaha tidak dapat membayarkan upah sesuai dengan upah minimum. Penangguhan pembayaran upah tersebut tidak menghilangkan kewajiban pengusaha dalam membayar upah. Perlunya perlindungan hukum bagi tenaga kerja akibat pandemi covid-19 yaitu untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang berkuasa. Perlindungan hukum terhadap buruh atau pekerja secara jelas diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perusahaan juga dapat membayarkan upah pekerja/buruh sebanyak 50% tetapi harus dirundingkan dengan serikat pekerja/serikat buruh, namun jika perusahaan tidak dapat membayar upah 50% atau dibawah 50% maka perusahaan dapat merundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh.

Bahwa dalam upaya hukum pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan diketahui bahwa negara telah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan pemenuhan hak tenaga kerja yang telah dilindungi oleh Undang-Undang 1945 sebagai hak konstitusional tenaga kerja Indonesia, dan bilamana antara pekerja dan perusahaan mengalami perselisihan upaya hukum yang dapat menyelesaikan perselisihan dilakukan dengan cara melalui dua jalur yaitu jalur penyelesaian secara litigasi (dalam pengadilan) dan non-litigasi (diluar pengadilan)

Daftar Bacaan

Buku

Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (PT. Citra Aditya Bakti 2015).

Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan* (Laksbang PRESSindo 2016).

Darwan Print, *Menyusun Dan Menanggapi Gugatan Perdata* (PT Citra Aditya Bakti 1996).

Gunawi Katasapoetra dkk., *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan* (Armico, Cet 1 1982).

I Made Udiana, *Industrialisasi dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum* (Udayana University Press 2018).

Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan* (Setara Press 2016).

Kartasapoetra, G. Dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan* (Cet I Armico 1982).

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Raja Grafindo Persada 2000).

M. Yahya Harahap, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa* (PT Citra Aditya 1997).

Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek* (Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia 2003).

Wahab, Lalu Husni, Zaenal Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Rajawali Pers Jakarta 2010).

Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik : Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Salemba Humanika 2010).

Jurnal

Fuqoha, 'Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial' (2020) 2 Indonesian State Law Review.

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan Kondisi-Kondisi Tertentu.

Peraturan Pemerintah 35 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 7 tahun 2018 tentang Pemberian Kompensasi, Restitusi, dan Bantuan kepada Saksi dan Korban.

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 907/2004”).