



PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN TERKAIT REMUNERASI DALAM MASA PANDEMI COVID-19

Dhitania Annisa, Andriyanto Adhi Nugroho

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

ABSTRAK

Dengan adanya pandemi Covid-19, banyak perusahaan yang berdampak pada aturan pemerintah serta alasan kesehatan untuk melakukan kegiatan work from home, dan berdampak kepada pekerja yang dirumahkan, kebijakan ini berdampak pada pemberian remunerasi terhadap tenaga kerja. Penelitian ini mengidentifikasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan terkait remunerasi dalam masa pandemi Covid-19.

Hal ini melatarbelakangi permasalahan mengenai bagaimanakah Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan terkait remunerasi pada masa pandemi Covid-19 berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku serta konsekuensi terhadap perusahaan yang tidak memberikan remunerasi pada tenaga kerja yang dirumahkan selama pandemi Covid-19.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa berkaitan mengenai perlindungan dan pengupahan pekerja di tempat kerja, pengusaha dapat memberikan penangguhan pembayaran upah apabila pengusaha tidak dapat membayar upah sesuai dengan peraturan upah minimum, melalui persyaratan dimana harus melakukan perundingan dengan pekerja terlebih dahulu. Pengusaha melakukan penangguhan pembayaran upah minimum kepada pekerja dengan mengabaikan kewajiban para pengusaha untuk membayar selisih upah minimum penangguhan.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum; Remunerasi; Tenaga Kerja; Pandemi Covid-19

PENDAHULUAN

Virus Corona atau yang disebut dengan Covid-19 saat ini telah menjadi suatu pandemi yang melanda seluruh negara-negara di dunia. Dampak buruk atas terjadinya pandemi tersebut sangat besar dirasakan dalam berbagai sektor kehidupan, khususnya sektor kesehatan dan perekonomian. Selain berdampak buruk pada sektor kesehatan dan perekonomian, dampak adanya pandemi tersebut juga sangat berakibat fatal terhadap sektor ketenagakerjaan.

Di Indonesia, Virus Corona mulai menyebar pada awal bulan Maret 2020 dan semakin meningkat sampai sekarang. Merebaknya kasus Covid-19 di Indonesia ini patut mendapatkan perhatian lebih, dari pemerintah maupun masyarakat, terlebih kasus positif di

Indonesia pada awal tahun 2021 ini pada bulan Januari telah sampai ke angka 907.000 orang berdasarkan data dari Kompas.com mengenai penambahan kasus covid-19 di Indonesia. Sehingga seluruh elemen yang terdampak harus dapat aktif bekerja sama mencegah dan menanggulangi penyebaran virus tersebut serta siap terhadap efek yang ditimbulkan dari berbagai macam sektor dalam kehidupan masyarakat yang terkait dengan virus Covid-19.

Dengan adanya pandemi dan kebijakan pemerintah Indonesia yang meminta pada masyarakat untuk melakukan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), termasuk juga terdapat ketentuan bagi para pelaku usaha untuk berdiam diri dirumah (dirumahkan), maka terdapat beberapa pelaku usaha yang memberikan para pekerjanya ketentuan untuk melakukan pekerjaan dirumah (work from home) dan ada pula yang tidak. Kebijakan ini berdampak pada pemberian remunerasi terhadap tenaga kerja.

Definisi mengenai tenaga kerja dapat dilihat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa, "Tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.", lalu pemahaman dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berarti, "semua aturan yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam waktu sebelum, selama, dan sesudah masa waktu kerja". Dalam melakukan pekerjaannya, tenaga kerja memiliki hak untuk diberikan remunerasi. Remunerasi ialah suatu penghargaan dalam bentuk uang dan/atau barang yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi dalam sebuah hubungan kerja atau setelah berakhirnya hubungan kerja berdasarkan bentuk sistem yang terstruktur, terbuka, adil, dan layak.

Remunerasi adalah penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan dari andil yang telah diberikan kepada instansi tempat mereka bekerja (Surya, 2004). Remunerasi sendiri memiliki 2 (dua) tujuan dasar. Pertama yaitu untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi agar mereka memberikan layanan atau performa yang lebih baik. Dapat dikatakan bahwa besaran dan jumlah remunerasi memiliki efek yang besar terhadap tingkat produktifitas, dorongan kerja, motivasi, dan juga berpengaruh pada perasaan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaannya.

Remunerasi juga merupakan suatu bentuk pembayaran dalam bentuk uang atau benda yang diberikan oleh perusahaan berkenaan dengan pencapaian para tenaga kerja selama mereka terlibat hubungan kerja maupun saat hubungan kerja yang berakhir berdasarkan periode yang terstruktur. Sementara, perihal bentuk dari remunerasi, dapat berupa gaji, honor, upah, tunjangan (khusus & tetap, kesejahteraan, kehadiran, jabatan, dan lain-lain), asuransi, bonus, pesangon, insentif, dan/atau pensiun.

Dalam Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional / International Labour Organization (ILO), Nomor 100, legalisasi pada tahun 1999, berbunyi; Equal remuneration for jobs of equal value yang memiliki arti pekerjaan yang sama nilai atau bobotnya harus mendapatkan bayaran yang sama. Terdapat dalam Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upah ialah hak untuk pekerja berbentuk uang sebagai imbalan yang dibayarkan sesuai dengan undang-undang perjanjian kerja dan kesepakatan antar tenaga kerja dan perusahaan. Dari pengertian tersebut penulis

mengambil kesimpulan bahwa istilah upah ialah termasuk di dalam bagian dari remunerasi berikut dengan tunjangan.

Dengan adanya pandemi Covid-19, banyak perusahaan yang berdampak pada aturan pemerintah serta alasan kesehatan untuk melakukan kegiatan work from home, dan itu berdampak kepada pekerja yang dirumahkan. Saat ini peraturan mengenai tindakan merumahkan para tenaga kerja terdapat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 mengenai upah pekerja yang dirumahkan bukan ke arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/ 1998) yang didalamnya mengatur pekerja yang dirumahkan untuk sementara waktu sebagai salah satu bagian dari upaya menyelamatkan perusahaan. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (SE Menaker 3/2020) yang didalamnya mengatur mengenai perlindungan pekerja dan kelangsungan usaha demi pelaksanaan penanggulangan Covid-19 dan juga Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang upaya keselamatan dan kesehatan dalam kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang peraturan pemotongan upah karyawan.

Namun, dalam kenyataan yang sedang berjalan sampai hari ini, masih banyak perusahaan yang tidak mengikuti aturan yang telah diberikan sesuai dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tersebut serta tidak mengikuti acuan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengenai pengupahan. Perusahaan masih hanya memberlakukan suatu perubahan peraturan secara sepihak tanpa melibatkan pekerja.

Dalam praktiknya, sebagaimana praktik hubungan kerja yang dijalankan haruslah tidak merugikan kedua belah pihak. Dalam Pasal 35 Ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perlindungan yang mencakup keselamatan, kesejahteraan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja wajib diberikan oleh pengusaha dalam memberikan pekerjaan. Selanjutnya, mengacu pada SE Menaker No.5/1998 tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan kearah PHK, perusahaan diperbolehkan dan dibenarkan merumahkan pekerja dengan tetap memenuhi persyaratan peraturan perjanjian kerja.

Uraian singkat diatas merupakan latar belakang penulis dalam melakukan penelitian berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Terkait Remunerasi Dalam Masa Pandemi Covid-19". Selanjutnya, State of The Art (SOTA) diambil dari empat penelitian terdahulu sebagai acuan penelitian saat ini, diantaranya diambil dari jurnal-jurnal sebagai berikut:

1. Kanyaka Prajnaparamitha, Mahendra Ridwanul Ghoni, 2020, Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum Administrative Law & Governance Journal. Volume 3 Issue 2, June, ISSN. 2621-2781 Online.
2. Veren Krisgawati¹, Putu Eva Ditayani Antari, 2020, Sosialisasi Hak Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Di PT.Global Retailindo Pratama, Jurnal Masyarakat Merdeka, E-ISSN 2654-9174.
3. Nanang Rudi Hartono, Amalia Suci Ramadhani, 2020, Tinjauan Yuridis Kebijakan Work from Home Berdasarkan undang-undang, Jurnal Supremasi, Volume 10, Nomor 2, September, p-ISSN: 2088-1533, e-ISSN: 2527-3353.
4. Herman¹, Wahyu Aliansa², Andrian Gregorius Simamora³, Nadilla Mayang Chahyani, 2020, Tinjauan Yuridis Mengenai Dampak COVID-19 Terhadap

Pemutusan Hubungan Kerja, Volume 4 Issue 2, September 2020: pp. 157-176, P-ISSN: 2548-1762 | E-ISSN: 2548-1754.

Berdasarkan State of The Art (SOTA) tersebut, terdapat perbedaan terhadap penelitian penulis saat ini. Pada penelitian ini, penulis lebih menekankan kepada bentuk perlindungan hukum serta konsekuensi yang didapatkan oleh perusahaan yang tidak memberikan haknya kepada tenaga kerja yang dirumahkan terkait remunerasi dalam masa pandemi Covid-19, sedangkan beberapa penelitian terdahulu tersebut meneliti hanya tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja serta masalah dalam merumahkan tenaga kerja yang berdampak kepada pemutusan hubungan kerja. Perusahaan mengalami krisis yang berakibat pada turunnya produksi dan rendahnya permintaan pasar, yang berdampak pada beberapa perusahaan mengurangi jumlah karyawan agar perusahaan tetap dapat beroperasi. Beberapa perusahaan banyak melupakan hak-hak karyawan yang terdapat pada hukum ketenagakerjaan. Sehingga penelitian kali ini merupakan pembaharuan dari beberapa penelitian terdahulu dengan judul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Terkait Remunerasi Dalam Masa Pandemi Covid-19".

Berdasarkan beberapa latar belakang yang telah diuraikan, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan penelitian, antara lain meliputi:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan terkait remunerasi pada masa pandemi Covid-19 berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku?
2. Bagaimana konsekuensi terhadap perusahaan yang tidak memberikan remunerasi pada tenaga kerja yang dirumahkan selama pandemi Covid-19?

Penelitian ini menggunakan sarana penelitian ilmiah yang berdasar pada metode penelitian hukum normatif (Yuridis normatif) yang dilakukan dengan cara mengkaji kumpulan bahan pustaka yang kemudian dianalisa dan diteliti, dalam kata lain disebut sebagai penelitian hukum kepustakaan, penelitian doctrinal, atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan dalam lingkup peraturan tertulis atau bahan hukum yang lainnya.

Adapun data yang digunakan dalam penelitian hukum normative ini ialah data sekunder (data yang didapatkan dari objek atau subjek penelitian secara tidak langsung). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber bahan hukum primer yang mengikat seperti Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/M/BW/1998 dan Nomor M/3/HK.04/III/. Penulis menggunakan beberapa bahan hukum sekunder yang memperjelas bahan primer seperti Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, atau majalah yang berhubungan dengan hukum, pendapat ilmuwan, beserta referensi mengenai ketentuan upah bagi tenaga kerja dalam masa pandemi ini. Selanjutnya peneliti menggunakan bahan penunjang yang berkenaan dengan informasi bahan hukum primer dan sekunder, berupa kamus, media internet, atau buku yang berlaku sebagai bahan hukum tersier. Teknik Pengumpulan Data penelitian dilakukan melalui studi dokumen, tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Bentuk instrumen dokumentasi dikembangkan dengan menggunakan pendekatan analisis isi yang digunakan oleh peneliti untuk menemukan landasan hukum dan juga peraturan yang pernah berlaku. Alat pengumpulan data diperoleh dari Instrumen Dokumentasi yang subjek penelitiannya

bersumber dari buku, berita, dokumen, peraturan, ensiklopedia, mengenai istilah-istilah yang sering digunakan dalam menentukan peraturan upah kepada tenaga kerja serta perlindungan hukum pada tenaga kerja, pendekatan masalah yang di buat mengacu pada pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (The Case Approach). Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan yang dilakukan dengan menelaah regulasi dan pendekatan kasus yang dilakukan dengan menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi.

PEMBAHASAN

Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang dirumahkan terkait remunerasi pada masa pandemi Covid-19 berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku

Sebagai negara hukum, Indonesia harus memenuhi perlindungan hukum terhadap perlindungan kerja. Perlindungan hukum merupakan hal yang wajib didapatkan oleh setiap orang. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum ialah pengayoman akan hak asasi manusia yang dirugikan oleh individu lain agar individu yang dirugikan tersebut dapat mendapatkan segala hak perlindungan yang telah diberikan oleh hukum.

Perlindungan Hukum mengenai tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berisikan mengenai perlindungan upah, jaminan kesehatan, sosial, keselamatan dan kesejahteraan kerja, serta perlindungan untuk membangun anggota serikat serta hak untuk berunding dengan pengusaha. Tenaga kerja memiliki hak mendapatkan remunerasi yang didalamnya berupa gaji, honor, upah, tunjangan, uang harian, uang lembur, jaminan kesehatan, bonus, dan insentif.

Di masa pandemi ini para tenaga kerja yang dirumahkan juga tetap berhak mendapatkan hak remunerasi yang mengacu pada Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa upaya Kesehatan dan keselamatan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan mencegah kecelakaan dan penyakit terkait pengendalian bahaya di tempat kerja serta memberikan jaminan keselamatan.

Bahwa dalam masa pandemi ini, pekerja yang dirumahkan semestinya bukanlah kemauan dari para pekerja itu sendiri, namun terjadi karena terdapat suatu keadaan yang tidak memungkinkan dan tidak dapat dihindari oleh beberapa perusahaan. Perusahaan tetap harus membayarkan remunerasi, yang mana hal tersebut tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pasal 25 Tentang Pengusaha yang wajib membayarkan upah jika tenaga kerja bersedia untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, namun perusahaan tidak mempekerjakan para tenaga kerja tersebut dengan alasan karena kesalahan perusahaan itu sendiri maupun terdapat hambatan yang seharusnya dapat dihindari oleh perusahaan.

Kemudian dalam kondisi terkait dengan adanya hambatan tersebut, Perusahaan seharusnya tidak melakukan pemotongan terhadap hak pekerja dalam mendapatkan remunerasinya. Namun, saat ini banyak perusahaan yang merumahkan tenaga kerja dengan jumlah yang sangat banyak bahkan hampir seluruh tenaga kerja di perusahaan tersebut dirumahkan, beberapa kasus yang terjadi, menimpa perusahaan-perusahaan besar, seperti halnya yang terjadi pada:

Maskapai Penerbangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk. dimana perusahaan tersebut berdasarkan laman tempo.co merumahkan 400 pramugari selama 3 bulan dan secara proporsional melakukan pemotongan gaji yang pemberlakuannya dimulai dari direksi hingga staf. Perumahan tersebut dilakukan 10 persen untuk level staf hingga 50 persen untuk direksi jadi diberlakukan secara adil dan tetap mengutamakan kewajiban perusahaan pada hak tenaga kerja, perusahaan tersebut juga masih berupaya dalam pemberian Tunjangan Hari Raya (THR).

PT. Matahari Department Store Tbk. (LPPF) yang mana berdasarkan data yang diperoleh dari laman Kumparan.com, para karyawan di seluruh gerai tersebut dirumahkan, namun karyawan yang dirumahkan tetap memperoleh gaji, meskipun tidak dibayar secara penuh, Semakin tinggi suatu jabatan, maka pemotongan gaji juga akan semakin tinggi. Contoh perusahaan tersebut ialah perusahaan yang tidak merugikan tenaga kerja maupun perusahaan dengan cara mencari kesepakatan dan jalan keluar yang berimbang dan tetap mengedepankan hak pekerjanya akan penerimaan upah yang mana tercantum pada Peraturan mengenai tindakan merumahkan para tenaga kerja untuk sementara waktu yang terdapat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 mengenai Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/ 1998).

Dalam Surat Edaran tersebut telah dijelaskan terkait dengan suatu alasan dan upaya dalam menyelamatkan perusahaan dari kepailitan, maka diperbolehkan untuk merumahkan pekerja sementara sesuai dengan ketentuan-ketentuan berikut:

1. Apabila dalam pembayaran upah pekerja, pengusaha tidak membayarkan secara penuh, maka perundingan dengan serikat pekerja dan/atau para pekerja mengenai besar upah selama dirumahkan dan durasi dirumahkan.
2. Jika tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan melalui jasa pegawai perantara maka surat anjuran akan dikeluarkan. Jika anjuran tersebut ditolak oleh kedua atau salah satu pihak, maka masalahnya dapat dilimpahkan ke P4 pusat, atau ke P4 daerah untuk PHK Massal.

Selain mengatur hal diatas, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE-05/M/BW/1998 juga mengatur mengenai tindakan merumahkan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja sebagai bentuk upaya yang dibolehkan, dengan syarat yang ditentukan, yakni:

1. Pengusaha harus tetap membayarkan tunjangan sepenuhnya, berupa tunjangan pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
2. Jika pengusaha tidak dapat membayarkan tunjangan pekerja sepenuhnya, pengusaha harus merundingkan hal tersebut dengan pihak serikat pekerja atau perwakilan pekerja mengenai jumlah upah selama dirumahkan serta jangka waktu lamanya pekerja dirumahkan.

Kemudian dalam memenuhi kebutuhan hukum yang sesuai dengan kondisi yang khususnya dalam masa Pandemi Covid-19, pada tanggal 17 Maret 2020 telah diterbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tahun 2020 tentang

Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 (SE Menaker 3/2020). Surat Edaran ini menjadi pedoman yang terbaru bagi perusahaan dalam pemberian tunjangan terhadap para tenaga kerja yang dirumahkan bertujuan untuk pencegahan penyebaran virus agar tidak lebih meluas. Surat Edaran ini diterbitkan berkaitan dengan peningkatan persebaran Covid-19 yang terdapat di beberapa wilayah di Indonesia dan sebagai bentuk kepatuhan Pemerintah Indonesia terhadap pernyataan resmi dari World Health Organization (WHO) yang telah menyatakan Covid-19 sebagai pandemic yang terjadi secara global.

Selanjutnya juga disebutkan dalam SE Kemenaker 3/2020 terkait dengan Skema Perlindungan Upah, para Gubernur atau Kepala Daerah juga diperintahkan untuk melakukan perlindungan terkait pengupahan bagi para pekerja beserta para buruh terkait pandemi COVID-19. Yang berisi hal-hal berikut:

1. Tenaga kerja berstatus Orang Dalam Pemantauan (ODP) didasarkan keterangan resmi dari dokter tetap diberikan tunjangan sepenuhnya.
2. Tenaga kerja berstatus penderita Covid-19 yang dikarantina berdasarkan surat keterangan dokter tetap diberikan tunjangan sepenuhnya.
3. Tenaga kerja penderita Covid-19 yang tidak dapat bekerja berdasarkan bukti surat keterangan dokter tetap diberikan tunjangan sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Perusahaan yang mengadakan pembatasan sosial untuk pencegahan Covid-19, yang mengakibatkan liburanya pekerja maka tunjangan diberikan berdasarkan kesepakatan pekerja dan pengusaha.

Mengenai hak remunerasi yang merupakan kewajiban para pengusaha untuk membayarkannya kepada tenaga kerja yang dirumahkan disampaikan juga oleh Asfinawati sebagai Ketua Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) mengatakan bahwa beliau tidak setuju dengan pernyataan mengenai pekerja yang dirumahkan sama sekali tidak diberikan upah. Karena, menurutnya kondisi dari situasi pandemi saat ini telah menyebabkan buruknya kondisi ekonomi dan semestinya upah kepada para tenaga kerja haruslah terpenuhi. Seperti halnya dijelaskan bahwa upah tenaga kerja harus tetap dibayarkan sesuai ketentuan mengenai peraturan upah dan dibayarkan sepenuhnya apabila pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pihak pengusaha tidak memberikan pekerjaan yang seharusnya, dikarenakan kesalahan sendiri dan halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

Dalam hal remunerasi bagi para pekerja, termasuk juga didalamnya THR (Tunjangan Hari Raya), berdasarkan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) menegaskan bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) wajib diberikan kepada pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, walaupun saat ini pandemi COVID-19 tengah berlanjut. Pengusaha dan instansi yang kesulitan membayar THR akibat dari pandemi COVID-19 atau hal lainnya, dapat menempuh mekanisme dialog persuasif dengan pekerja. Kemudian menjelang lebaran atau hari raya, para pekerja yang dirumahkan juga tetap harus mendapatkan haknya akan Tunjangan Hari Raya sesuai dengan kesepakatan antara tenaga kerja dan perusahaan.

Pemberian THR tersebut bisa dicicil dan ditunda pembayarannya oleh perusahaan, yang mana hal tersebut telah sesuai dengan Surat Edaran (SE) Nomor

M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Tahun 2020 di Perusahaan Dalam Masa Pandemi Covid-19. Pada intinya tunjangan pada hari raya tetap harus diberikan dengan ketentuan disesuaikan dengan kemampuan dari perusahaan. Jika dalam hal ini perusahaan dianggap mampu, tunjangan hari raya dapat diberikan sebanyak satu kali upah dan jika tidak mampu, tunjangan hari raya dapat dibayarkan dengan cicilan atau ditangguhkan melalui kesepakatan antara kedua belah pihak dan harus telah disetujui oleh Dinas Ketenagakerjaan sebagai bentuk dari pengawasan dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah disebutkan secara keseluruhan tersebut, dapat disebutkan bahwa ditinjau dari aspek perundang-undangan yang ada, ketentuan mengenai bentuk perlindungan hak pekerja sebenarnya telah diatur dan telah terdeskripsi dengan baik terkait dengan para tenaga kerja yang dirumahkan dan juga terkait remunerasi yang diperuntukkan para pekerja saat pandemi Covid-19. Namun banyak perusahaan yang kesulitan dalam mengaplikasikan peraturan perundang-undangan terkait perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam masa pandemi yang disertai dengan berbagai macam alasan, khususnya terkait dengan permasalahan keuangan perusahaan yang mana berakibat besar pada sulitnya memberikan hak remunerasi bagi para pekerja dalam masa pandemi saat ini.

Konsekuensi terhadap perusahaan yang tidak memberikan remunerasi pada tenaga kerja yang dirumahkan selama pandemi Covid-19

Pada masa pandemi ini, banyak perusahaan yang mengalami permasalahan keuangan atau ekonomi yang berimbas pada tidak terpenuhinya hak remunerasi bagi para tenaga kerja. Seharusnya perusahaan pada masa pandemi saat ini tetap harus melaksanakan kewajibannya terkait dengan pemberian remunerasi pada tenaga kerja dengan pertimbangan-pertimbangan atau perhitungan-perhitungan yang disesuaikan dengan keadaan dan kondisi yang terjadi saat ini.

Perusahaan dengan berbagai alasan tidak dapat secara sepihak tidak memberikan upah kepada para pekerja meskipun para pekerja sedang dirumahkan akibat pandemi Covid-19. Karena, hal tersebut selaras dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, hal tersebut merupakan tindakan yang tidak sesuai dengan hukum dan bisa menghasilkan selisih dalam industrialisasi.

Perusahaan tidak diperkenankan untuk tidak memberikan hak remunerasi berupa upah serta tunjangan kepada para pekerja saat pandemi Covid 19, karena hal tersebut melanggar aturan mengenai pengupahan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, yang mana berdasarkan Pasal 5 Ayat (1) dinyatakan bahwa upah terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Selain mengatur mengenai kewajiban pemberian upah, dalam Peraturan Pemerintah tersebut juga menyatakan bahwa upah hanya dapat dipotong apabila telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan kerja bersama. Begitu pula mengenai Tunjangan Hari Raya (THR) dimana berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016, khususnya dalam Pasal 2 menerangkan bahwa setiap

pekerja yang telah bekerja selama satu bulan terus menerus atau lebih, maka pengusaha wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR).

Namun dalam kenyataannya banyak ditemukan kasus dimana suatu perusahaan tidak memberikan remunerasi pada tenaga kerja yang dirumahkan selama pandemi Covid-19, dimana kasus yang terjadi dari laporan ke LBH mengenai pegawai dirumahkan, dan dipotong upahnya secara sepihak, diantaranya adalah:

Kasus yang ditemukan di laman voaindonesia.com mengenai tenaga kerja yang dirumahkan dan memotong setengah dari upah 37 pegawai PT Net Mediatama Televisi bagian pemberitaan sejak Mei 2020. Tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu, pegawai diberikan surat keputusan perusahaan dengan alasan pandemi Covid-19 dan berdampak pada efisiensi. Mereka secara langsung diberi surat dan dirumahkan serta adanya pemotongan gaji secara sepihak, sehingga akhirnya para pekerja Net tersebut memberikan somasi kepada manajemen perusahaan. Selanjutnya dilakukan pertemuan bipartit hingga mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta karena perusahaan dinilai melakukan tindakan yang tidak sesuai aturan perundang-undangan.

Kasus yang serupa juga ditemui pada laman tribunnews.com/bisnis terkait Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) Kentucky Fried Chicken (KFC) yang menunjukkan kekecewaannya kepada keputusan sepihak manajemen PT Fast Food Indonesia Tbk. yang dengan tanpa perundingan terlebih dahulu dengan tenaga kerja membuat keputusan di masa pandemi Covid-19 mengenai merumahkan 450 tenaga kerja tanpa alasan dan sebab yang jelas. Pada kasus tersebut, pemerintah dituntut SPBI (Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia), untuk menindaklanjuti tindakan PT. Fast Food Indonesia atas pelanggaran ketentuan penggajian karyawan dan telah meresahkan pekerja yang dirumahkan. Perusahaan ternama tersebut tanpa adanya negosiasi atau kesepakatan bersama dengan serikat buruh langsung mengambil suatu keputusan sepihak yang mana merugikan para pekerja yang dirumahkan dan tidak mendapatkan haknya atas remunerasi tenaga kerja.

Apabila melihat daripada permasalahan diatas, terdapat beberapa konsekuensi dan akibat hukum yang dapat timbul terkait dengan adanya perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban dan telah merugikan hak para tenaganya terkait dengan pemberian remunerasi, terlebih perusahaan langsung mengambil keputusan sepihak tanpa didasari atas persetujuan bersama yang sudah jelas melanggar ketentuan perlindungan upah yang mengharuskan adanya kesepakatan antara perusahaan dan tenaga kerja dalam adanya perubahan pada pemberian hak kepada tenaga kerja.

Para pekerja dapat mengajukan memperselisihkan mengenai permasalahan tidak diberikannya hak mereka atau tidak dibayar dan dibayar kurang dari kesepakatan sebagai suatu bentuk perselisihan hubungan industrial mengenai hak-hak yang tidak terpenuhi sesuai dengan UU Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 bahwa "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapatan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha/gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat buruh/pekerja dalam satu perusahaan."

Namun dalam masa pandemi yang melanda saat ini, perusahaan telah banyak kehilangan pemasukan sehingga menyebabkan perusahaan tidak mampu membayar para

pekerjanya sesuai dengan upah minimum yang di tentukan. Dalam hal ini perusahaan dapat melakukan penangguhan upah dan pelaksanaan penangguhan upah minimum untuk memperbolehkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu untuk tidak memberikan upah sesuai dengan ketentuan upah minimum yang berlaku dan terdapat masa tenggat waktu penundaan, dan ketika masa penundaan telah selesai maka perusahaan wajib kembali untuk membayar upah dan hak-hak lain tenaga kerja mengikuti acuan yang terdapat dalam ketentuan perundang-undangan yang ada dan berlaku di Indonesia.

Adapun upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan adalah penangguhan upah yang diatur didalam Pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 mengenai Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, dan Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 42 Tahun 2007 mengenai Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum Provinsi yang mana disebutkan bahwa perusahaan juga dapat mengajukan upaya penangguhan pembayaran upah sesuai UMP (Upah Minimum Provinsi) kepada Gubernur.

Beberapa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa jika terdapat instansi yang tidak dapat membayarkan upah para tenaga kerja yang seimbang dengan peraturan upah minimal dengan alasan situasi perekonomian dan kondisi keuangan perusahaan, maka perusahaan wajib membuktikan dengan melampirkan Laporan Keuangan Perusahaan dan memberikan pengajuan upaya penangguhan upah kepada Gubernur. Kemudian, jika gubernur menyetujui, maka gubernur akan memberikan penetapan keputusan gubernur. Kemudian, instansi dapat membayar insentif pekerjanya di bawah standar minimum dan instansi tersebut dapat menunda pembayaran selisih kekurangan upah pekerja pada tahun berikutnya. Sehingga dengan penjelasan tersebut seharusnya sudah tidak ada lagi kasus mengenai perusahaan yang merumahkan pekerjanya tanpa upah dengan alasan yang tidak pasti karena pemerintah juga sudah memfasilitasi dengan ketentuan penangguhan upah yang jelas.

PENUTUP

Dari tulisan diatas dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur banyak hal mengenai permasalahan mengenai tenaga kerja termasuk didalamnya menerangkan dengan detil mengenai hak-hak karyawan hingga sistem pengupahan dalam masa pandemi ini, dilengkapi dengan terbitnya Surat Edaran Menteri berkenaan dengan pekerja yang dirumahkan dan sistem pemberian gaji dan pembayaran THR yang dapat diangsur. Hal itu sesuai dengan Surat Edaran (SE) Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Tahun 2020. Tidak ada sanksi tentang pemberlakuan merumahkan pekerja maupun mengenai upah yang harus dibayarkan asalkan sesuai dengan kesepakatan antar pekerja dan perusahaan, dan jika terdapat keadaan dimana pengusaha tidak dapat memberi kewajibannya untuk membayarkan upah sesuai dengan peraturan pemberian upah, maka pengusaha dapat mengajukan penangguhan kepada Gubernur.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah disebutkan secara keseluruhan tersebut, dapat disebutkan bahwa ditinjau dari aspek perundang-undangan yang ada, ketentuan mengenai bentuk perlindungan hak pekerja telah diatur dan telah terdeskripsi dengan baik terkait dengan para tenaga kerja yang dirumahkan dan juga terkait remunerasi yang diperuntukkan bagi pekerja yang bekerja pada saat pandemi Covid-19. Namun masih banyak perusahaan

yang tidak dapat melakukan pemberlakuan terhadap peraturan perundang-undangan terkait perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam masa pandemi dengan bermacam dalih, terutama yang berhubungan dengan persoalan mengenai keuangan perusahaan yang mana berakibat besar pada sulitnya memberikan hak remunerasi bagi para pekerja dalam masa pandemi saat ini.

DAFTAR BACAAN

Peraturan Perundang-Undangan:

Mahkamah Konstitusi Keputusan No 19/PUU-IX/2011, Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

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

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

Pasal 35 ayat 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pembukaan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 Tahun 2020

Peraturan Pemerintah No 78 tahun 2015, pasal 25 Tentang Ketenagakerjaan

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor.SE-05/M/BW/1998 ,Tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang nomor 21 tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO convention No. 111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

Buku:

Chahyadi, Rahardika, 5 langkah perusahaan lindungi Karyawan dari wabah Corona, HRD payroll, 2020.

Marzuki, Peter Mahmud 2005, Penelitian Hukum, Prenada Media, Jakarta, Hal. 24

Rahardjo, Satjipto. Ilmu Hukum (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 54.

Karya Ilmiah:

Hartono Rudi Nunung, Amalia Suci R, 2020, Tinjauan Yuridis Kebijakan Work From Home berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, Jurnal Supremasi, Volume 10, Nomor 2, September 2020

Iksan Alwi, 2020, Akibat Hukum Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) yang mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan, Dinamika, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, Volume 26 Nomor 17, Agustus 2020, Halaman 1989-2004

Joka, M Rikhardus, 2020, Implikasi Pandemi Covid-19 terhadap pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang diputuskan Hubungan kerja oleh Pengusaha, Binamulia Hukum Vol 9 No 1 Juli 2020 (1-12) <https://doi.org/10.37893/jbh.v9i1.97>

Juaningsih, Novita Imas, 2020, Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Indonesia (Buletin Hukum dan Keadilan "Adalah", ISSN:23384638, Volume 4 Nomor 1

Prajanaparamitha, Kanya dan Mahendra Ridhawanni, 2020, Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum Administrative Law & Governance Journal. Volume 3 Issue 2, June 2020 ISSN. 2621-2781 Online

Rahardjo, Satjipto, 1993, Penyelenggaraan Keadilan Dalam Masyarakat Yang Sedang Berubah, Jurnal Masalah Hukum, Tahun 1993

Ridwan Muhammad, Lukman Ilman N, 2020, Optimalisasi Perundingan Bipatrit sebagai Master Mind Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai Akibat dari Pandemi Corona Jurnal Hukum Acara Perdata (Adhaper), Vol. 6, No. 1, Januari - Juni 2020, ISSN. 2442- 9090

Roberia. (2009). Analisis yuridis perbaikan sistem remunerasi pegawai negeri sipil Republik Indonesia. Tesis; Jakarta, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Syahrial, S.Sos.I., SH., M.Si., MH, 2020, Dampak Covid19 terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia, Jurnal Ners Volume 4 Nomor 2 Tahun 2020 Halaman 21 - 29

Sumber Lain:

Alfian Putra Abdi. 2020. "Buruh Dirumahkan Karena Covid", diakses dari <<https://tirto.id/buruh-dirumahkan-karena-covid-19-harus-tetap-diupah-atau-tidak-eLTg>> pada 16 Januari 2021 pukul 19.00 WIB

Biro Humas Kemnaker. 2020. "Menaker Ida Pastikan THR Kepada Pekerja Tetap Wajib Dibayarkan", diakses dari <<https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-pastikan-thr-kepada-pekerja-tetap-wajib-dibayarkan>> pada 16 Januari 2021 pukul 19.25 WIB

Dewi Rina Cahyani. 2020. "Garuda Indonesia Rumahkan 400 Pramugari Selama 3 Bulan", <<https://bisnis.tempo.co/read/1343311/garuda-indonesia-rumahkan-400-pramugari-selama-3-bulan/full&view=ok>> pada 16 Desember 2021

Feby Dwi Sutianto. 2020. "Matahari Tutup Seluruh Toko, Karyawan Dipotong Gaji" , <<https://kumparan.com/kumparanbisnis/update-matahari-tutup-seluruh-toko-karyawan-dipotong-gaji-1t8iOgWVqBH/full>> pada 16 Desember 2021

MuhammadSurya,2004,TeoriRemunerasi,www.Scribd.com/mobile/doc/132140071/Teori Remunerasi, diakses 30 Oktober 2015.

Reynas Abdila. 2020. "SPBI : KFC Rumahkan Sepihak Ratusan Pegawai, Gaji Dipotong50%" , <<https://www.tribunnews.com/bisnis/2020/04/14/spbi-kfc-rumahkan-sepihak-ratusan-pegawai-gaji-dipotong-50-persen>> pada 16 Desember 2021

Rivan Dwiastono. 2020. "Pemotongan Gaji Hingga PHK Sepihak, Industri Media Terseok-seok di Tengah Pandemi", diakses dari <<https://www.voaindonesia.com/a/pemotongan-gaji-hingga-phk-sepihak-industri-media-terseok-seok-di-tengah-pandemi/5536743.html>> pada 16 Januari 2021 pukul 22.15 WIB