



KEBIJAKAN MERUMAHKAN PEKERJA AKIBAT PANDEMI CORONA VIRUS DISEASE 2019

Shafira Laudia, Siti Nurul Intan
Fakultas Hukum UPN "Veteran" Jakarta

ABSTRAK

Corona Virus Disease 2019 atau biasa disingkat dengan COVID-19 telah terjangkit cukup massif di dunia sejak akhir tahun 2019. Virus ini membawa banyak dampak bagi dunia, salah satunya dampaknya adalah krisis ekonomi global. Banyak dari perusahaan yang tidak mampu bertahan di kondisi ini, hingga perusahaan mengambil kebijakan untuk "merumahkan" pekerja untuk sementara waktu dan/atau diputuskan hubungan kerja dengan perusahaan. Dilakukannya penulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pandangan hukum terkait istilah "dirumahkan" serta untuk mengetahui bagaimana hak-hak para pekerja atas diterapkannya kebijakan merumahkan pekerja akibat pandemi COVID-19. Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Hasil penelitian yang didapat yaitu merujuk pada serta Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. SE-05/M/BW tahun 1998 dan No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X tahun 2004, yaitu perusahaan harus tetap membayar upah secara penuh selama pekerja dirumahkan, namun apabila perusahaan tidak mampu untuk membayar upah penuh kepada pekerja maka dapat dirundingkan terlebih dahulu terkait besaran upahnya.

Kata Kunci : COVID-19, Merumahkan Pekerja, Hak Tenaga Kerja.

PENDAHULUAN

Corona Virus Disease 2019 atau biasa disingkat dengan COVID-19 telah terjangkit cukup massif di dunia sejak penghujung tahun 2019, COVID-19 ini disebut sebagai sebuah pandemi yang merupakan suatu istilah/kata yang digunakan apabila terdapat suatu wabah atau virus yang sudah menyebar secara global, tidak di Indonesia saja melainkan hingga berbagai negara lainnya di dunia. Kasus COVID-19 pertama di Indonesia disampaikan langsung Presiden Republik Indonesia Joko Widodo di Istana Negara pada tanggal 2 Maret 2020 bahwa terdapat 2 (dua) orang Warga Negara Indonesia yang positif terjangkit COVID-19. Mulai dari kasus pertama tersebut kasus COVID-19 di Indonesia semakin hari semakin bertambah.

Pada tanggal 13 April 2020 Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo menetapkan Keputusan Presiden (KEPPRES) Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-

alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional. KEPPRES ini dijadikan sebagai dasar hukum force majeure, dikarenakan adanya COVID-19 ini mengganggu berjalannya aktivitas masyarakat termasuk dalam bidang bisnis atau pekerjaan.

COVID-19 membawa banyak dampak bagi Negara di seluruh dunia, salah satu dampaknya adalah krisis ekonomi global. Pada kuartal 1 (satu) tahun 2020, perekonomian Indonesia tumbuh hanya mencapai angka 2,97% saja, hal tersebut merupakan yang terburuk selama 19 tahun terakhir. Akibat hal tersebut, perusahaan mengambil kebijakan untuk “merumahkan” pekerja untuk sementara waktu dan/atau diputuskan hubungan kerja dengan perusahaan dengan maksud agar cash flow perusahaan tetap seimbang. Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia menyatakan sampai Oktober 2020 sudah terdapat 6,4 juta lebih pekerja dirumahkan atau diterapkannya pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Pekerja/buruh diartikan sebagai seseorang yang melakukan pekerjaan kemudian mendapatkan upah atau imbalan dengan bentuk lain.² Lalu pengusaha diartikan sebagai seseorang yang mengerjakan suatu usaha dan/atau pihak yang menjalankan perusahaan baik perusahaan miliknya sendiri ataupun yang bukan miliknya sendiri.³ Di Indonesia, penggerak utama dalam kemajuan perekonomian negara adalah para pekerja/buruh. Perlindungan hukum perlu diberikan kepada para tenaga kerja, perlindungan hukum kepada tenaga kerja di Indonesia selalu terkait oleh kekuasaan pemerintah dan juga kekuasaan ekonomi. Berkaitan oleh kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi, permasalahan yang sering muncul adalah terkait kekuasaan yaitu pemerintah dimana pihak yang memerintah dan tenaga kerja yaitu pihak yang diberi perintah. Sama halnya pula dalam dunia kerja dimana pengusaha dengan tenaga kerja seringkali kedudukannya diposisikan tidak seimbang yaitu pihak pengusaha selalu berada diatas yaitu pihak yang memiliki kekuasaan dibandingkan dengan tenaga kerja yang selalu diposisikan dibawah yaitu diposisi lemah, sebenarnya jika dilihat secara yuridis yaitu dalam hukum ketenagakerjaan diatur bahwa kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah sederajat atau sama. Maka dalam hal ini diperlukannya perlindungan terkait hak-hak pekerja untuk melindungi dan memberikan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh.⁴

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu suatu metode penelitian yang menekankan pada norma hukum yang berlaku di masyarakat dengan cara kepustakaan (*library research*), Penelitian hukum normatif ini mengkaji mengenai asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum, sejarah hukum, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini.⁵

2. Pendekatan Masalah

² Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hlm. 19.

³ *Ibid*, hlm. 28

⁴ Veren Krisgawati, Putu Eva Ditayani Antari, Sosialisasi Hak Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Di PT. Global Retailindo Pratama, *Jurnal Masyarakat Merdeka*, Vol 3 No. 1 Mei 2020, Bali: Universitas Pendidikan Nasional, hlm.19.

⁵ Bahder Johan Nasution, *Metodologi Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: C.V Mandar Maju, 2008), hlm. 86.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah perundang-undangan dalam hal ini penulis menggunakan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Sumber Data

Bahan hukum yang dijadikan rujukan dalam melakukan penelitian ini sebagai berikut:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer yaitu suatu bahan hukum utama yang sifatnya otoritatif seperti peraturan perundang-undangan.⁶ Bahan hukum primer yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini terdiri atas sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 3) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- 4) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja;
- 5) 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.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang menjelaskan terkait bahan hukum primer yang di telaah melalui buku, jurnal hukum, pandangan ahli hukum, serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu suatu penjelasan terhadap bahan hukum primer dan/atau sekunder. Bahan hukum tersier yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian ini terdiri atas kamus, surat kabar, ensiklopedia, dan lain-lain.

4. Cara Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu dengan studi literatur. Burhan Bungin menyatakan bahwa metode literatur merupakan salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial untuk menelusuri data historis.⁷ Dalam hal ini penulis melakukan pengumpulan data melalui buku, jurnal, dan literatur lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Teknik analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah deskriptif analisis yaitu menggambarkan serta menjelaskan permasalahan secara rinci, menyeluruh, dan

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 141.

⁷ Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 121

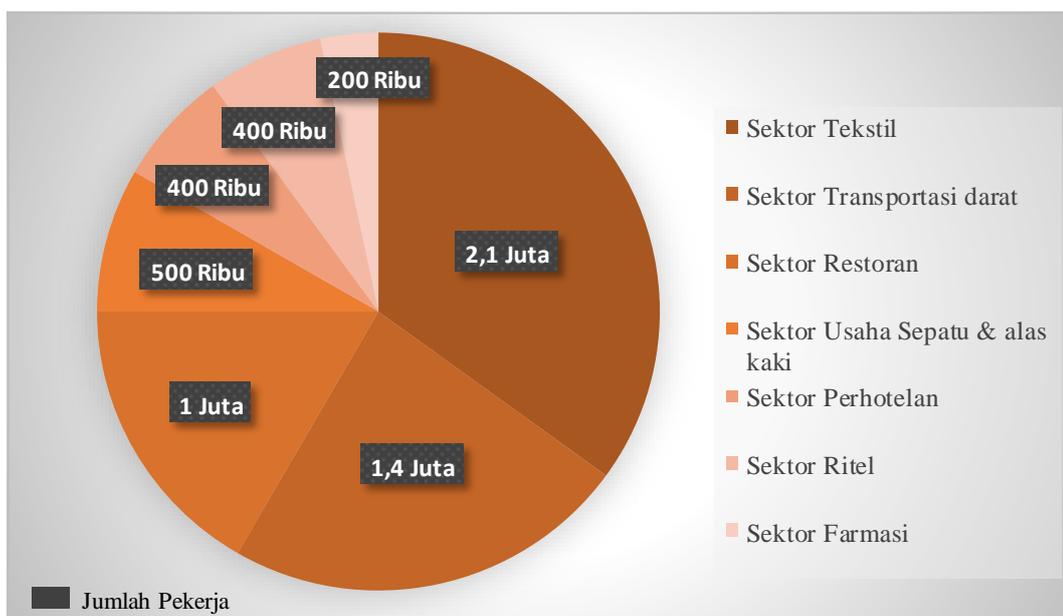
mendalam dalam hal ini terkait kebijakan merumahkan pekerja akibat pandemi COVID-19.

PEMBAHASAN

1. MERUMAHKAN PEKERJA MENURUT HUKUM

Sejak ditetapkan COVID-19 Sebagai Bencana Nasional oleh Presiden Joko Widodo, Wakil Ketua Kadin Indonesia yaitu Benny Soetrisno mengatakan bahwa hingga Oktober 2020 sektor usaha yang tingkat merumahkan tenaga kerjanya tertinggi adalah sebagai berikut:

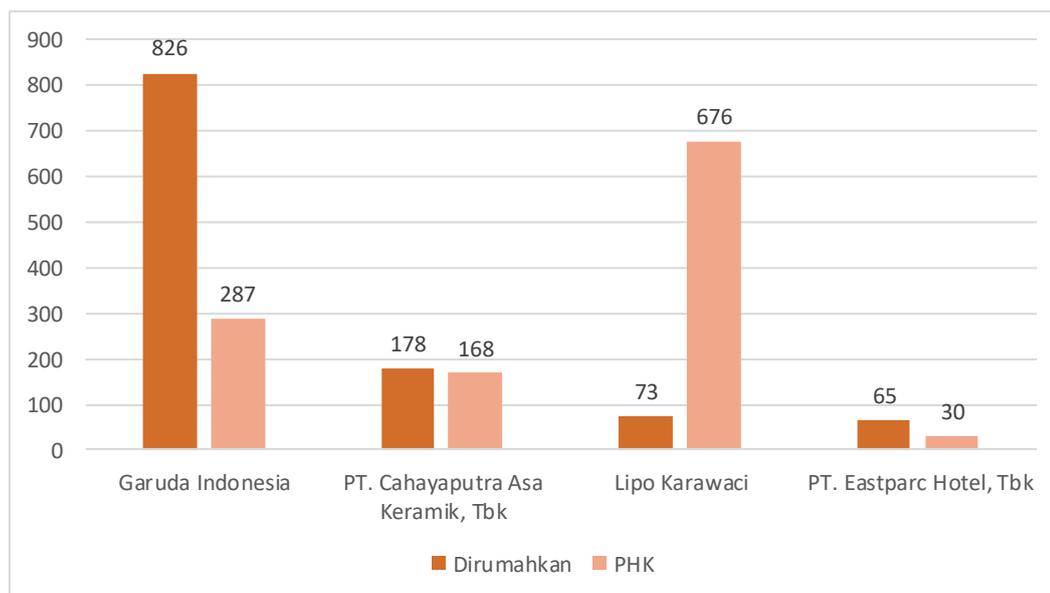
Chart 1⁸
Sektor Usaha Dengan Tingkat Merumahkan Pekerja Tertinggi Di Indonesia



Berikut ini merupakan perusahaan di Indonesia yang “merumahkan” hingga melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada tenaga kerjanya:

⁸“PasarDana” Kadin Sebut Lebih Dari 6,4 Juta Pekerja Dirumahkan dan PHK Akibat Pandemi, <https://pasar-dana.id/news-2020-10-7/ka-din-se-but-le-bih-da-ri-6-4-juta-peke-rja-di-rumah-kan-dan-phk-a-kibat-pand-emi/>. diakses pada tanggal 10 November 2020, pada pukul 16.50.

Chart 2⁹
Perusahaan di Indonesia yang "merumahkan" dan PHK pekerja



Berdasarkan diagram diatas dapat dibuktikan bahwa dengan adanya pandemi COVID-19 ini membawa dampak bagi perusahaan hingga harus diterapkannya kebijakan merumahkan pekerja hingga PHK. Beberapa hal dijadikan sebagai alasan mengapa perusahaan menerapkan kebijakan tersebut. Dalam sektor bisnis jika dilihat dari diagram diatas, sektor tekstil menempati posisi tertinggi dalam merumahkan tenaga kerjanya hingga mencapai angka 2,1 juta tenaga kerja hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya penurunan permintaan pasar akibat dari kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), terbatasnya bantuan modal, ataupun terbatasnya *cash-flow* terutama dalam hal membayar upah pekerjaanya. Hingga perusahaan memilih untuk menerapkan kebijakan tersebut dengan maksud agar *cash-flow* perusahaan tetap seimbang.

“Dirumahkan” atau *furlough* merupakan istilah dalam dunia perburuhan yang artinya merupakan cuti pekerja dikarenakan kebutuhan khusus perusahaan untuk sementara waktu yang disebabkan oleh kondisi tertentu perusahaan atau dalam masyarakat secara keseluruhan.¹⁰ Istilah “dirumahkan” ini pada dasarnya tidak dikenal dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja maupun UU lainnya.

Namun ada produk hukum lainnya yang mengenal mengenai istilah “dirumahkan”, yaitu yang terdapat 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 pada Butir f menyatakan mengenai “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir/bergantian untuk sementara waktu”. Dalam hal ini, Butir f pada SE 907/2004 tersebut dapat diartikan sebagai tindakan awal perusahaan dalam meminimalisir pengeluaran keuangan perusahaan maupun dikarenakan berhentinya

⁹ “Accurate Digital Partner News” Mengejutkan! 15 Perusahaan Besar di Indonesia Melakukan PHK. <https://accur-ate.part-ners/ne-ws/men-gejut-kan-15-perusaha-an-bes-ar-di-indone-sia-mel-aku-kan-phk/>. diakses pada 10 November 2020, pada pukul 17:34

¹⁰<https://tran-slate.goo-gle.com/trans=late-?u=https://en.wiki-pedia.org/wik/Fur-lough&hl=id&s-l=en&-tl=id&-cli-ent=srp&-prev=se-arch,> diakses pada tanggal 03 November 2020 pada pukul 12.00.

kegiatan dan/atau produksi yang dilakukan oleh perusahaan sehingga untuk sementara waktu perusahaan tidak memerlukan adanya tenaga kerja.¹¹

Istilah “merumahkan pekerja” memiliki arti yang berbeda dengan pemutusan hubungan kerja atau biasa dipersingkat PHK. Menurut UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja diantara pekerja dengan perusahaan mengenai hal tertentu dan berakibat hak serta kewajiban diantara keduanya berakhir.

Kebijakan merumahkan pekerja bukan merupakan melakukan PHK terhadap pekerja, namun biasanya hal tersebut menjadi tindakan awal dari sebelum terjadinya PHK. Selama dirumahkan, pekerja masih memiliki ikatan kontrak dengan perusahaan sedangkan PHK yaitu terputusnya ikatan kontrak antara pekerja dengan perusahaan. Batasan waktu dalam merumahkan pekerja tidak diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun SE Menaker, perusahaan memiliki kekuasaan dalam menentukan batasan waktu untuk pekerja yang dirumahkan. Namun apabila perusahaan merumahkan pekerja terlalu lama dengan tanpa kejelasan kapan berakhirnya kebijakan tersebut, maka pekerja dapat mengajukan agar perusahaan melakukan PHK.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan merumahkan pekerja diartikan sebagai kebijakan meliburkan atau membebaskan para pekerja untuk sementara waktu hingga waktu yang ditentukan ataupun hingga waktu yang tidak ditentukan. Kebijakan ini biasanya dilakukan sebagai langkah pertama untuk mengurangi pengeluaran keuangan perusahaan dan dalam hal ini terkait kondisi memaksa COVID-19 ini.

2. PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA TERHADAP KEBIJAKAN MERUMAHKAN PEKERJA.

Hak dan kewajiban merupakan suatu hubungan hukum yang timbul dikarenakan adanya perjanjian, perikatan, ataupun peraturan perundang-undangan. Hak diartikan sebagai kepentingan yang dilindungi oleh hukum serta memberikan kenikmatan dan juga kebebasan untuk setiap orang yang melaksanakannya.¹² Pengertian hak dan kewajiban menurut Darwin Prints yaitu hak merupakan sesuatu yang harus diberikan kepada setiap individu, sedangkan kewajiban merupakan prestasi yang harus dilakukan oleh setiap individu baik berupa benda atau jasa dikarenakan kedudukan atau statusnya.¹³ Kewajiban adalah suatu norma hukum positif yaitu seseorang harus mematuhi suatu hal dan ada sanksi atas tindakannya, sedangkan timbulnya hak yaitu apabila sudah terlaksananya suatu kewajiban. Jadi hak dan kewajiban ialah suatu kesatuan dan tidak terpisahkan, karena apabila timbul hak disana ada kewajiban dan begitu pula sebaliknya.

Para tenaga kerja di dalam dunia kerja mendapatkan suatu perlindungan hukum yang tertulis pada perjanjian kerjanya, dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang merupakan terdiri dari hak serta kewajiban pekerja dan perusahaan.¹⁴ Pasal 81 angka 25 UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 88A ayat [1] UU Ketenagakerjaan No.13/2003 menuliskan yaitu pekerja

¹¹ Darwin Prints, *Hukum Perburuhan Indonesia*, (Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 12.

¹² Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2005), hlm. 41.

¹³ Darwin Prints, *Op.cit*, hlm. 22-23.

¹⁴ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 1999), hlm. 25.

memiliki hak atas upahnya terjadi ketika adanya hubungan kerja diantara buruh/pekerja dan perusahaan, hak-hak tersebut berakhir ketika terputusnya hubungan kerja antara keduanya.

Dalam hal ini terkait kondisi memaksa karena adanya pandemi COVID-19, melalui SE No. M/3/HK/04/III/2020 Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah sudah berupaya untuk melindungi pekerja serta kelangsungan usaha. Dalam SE Menaker tersebut beliau menuliskan bahwa “Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh; 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-undangan; Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.”

Dalam Pasal 157A ayat [1] UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 155 ayat [2] UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 menuliskan bahwa perusahaan serta tenaga kerja diwajibkan untuk tetap melaksanakan semua kewajibannya, selama Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri belum menetapkan putusannya. Dalam hal ini kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan yaitu membayar upah para pekerja sedangkan kewajiban bagi tenaga kerja yaitu melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan PP No.8/1981 mengenai Perlindungan Upah, dituliskan upah ialah imbalan berupa uang yang perusahaan berikan kepada tenaga kerjanya terkait terselesaikannya suatu pekerjaan atau jasa yang ditetapkan didalam suatu perjanjian kerja pengusaha dengan pekerja.

Berdasarkan Pasal 93 ayat [2] UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 186 ayat [1] UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perusahaan tetap wajib membayar upah pekerja meskipun perusahaan tidak memperkerjakan pekerja dikarenakan kesalahan sendiri maupun hal lain, namun pekerja masih mengerjakan tugas pekerjaan yang diperjanjikan dan jika merujuk pada SE Menaker No.5/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dituliskan bahwa pengusaha tetap diwajibkan memberikan upah sesuai apa yang telah diperjanjikan, upah yang dimaksud adalah termasuk upah pokok beserta tunjangan selama dirumahkannya pekerja, kecuali apabila telah ada pengaturan lainnya dalam perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama.

Apabila perusahaan tidak menyanggupi untuk membayar upah pekerja secara penuh seperti sebagaimana mestinya, perusahaan tidak diperbolehkan untuk serta-merta mengurangi jumlah upahnya. Berdasarkan SE Menaker No.5/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja bahwa pihak pengusaha diharapkan agar melakukan perundingan bersama serikat pekerja serta pihak pekerja terkait besaran jumlah upah yang sepakat untuk dibayarkan.

Apabila perusahaan sudah tidak mampu lagi untuk memenuhi hak-hak para pekerja atau bahkan sebagaimana yang dituliskan dalam Pasal 81 angka 42 UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 154A ayat [1] huruf d UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perusahaan dengan terpaksa harus tutup disebabkan adanya keadaan memaksa (*force majeure*) dan kemudian dengan terpaksa melakukan PHK kepada tenaga kerjanya, berdasarkan hal tersebut perlindungan hukum yang dapat diterima pekerja sebagai berikut:¹⁵

- a. Perlindungan hukum tenaga kerja saat proses PHK yang dalam hal ini belum terjadinya PHK. Sesuai dengan apa yang diatur Pasal 81 angka 46 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 157A ayat [1] UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam proses ini pekerja masih memiliki kewajiban untuk melaksanakan kewajibannya serta pekerja masih memiliki hak terhadap hak-hak kerjanya.
- b. Perlindungan hukum tenaga kerja setelah terjadinya PHK. Setelah terjadinya PHK, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon dan hak-hak lain sebagai berikut:
 - 1) Imbalan kerja berupa gaji/upah apabila pekerja sudah melakukan kewajibannya, hal ini sesuai berdasarkan apa yang sudah dijanjikan dalam perjanjian kerja;
 - 2) Fasilitas serta tunjangan-tunjangan berdasarkan apa telah ada di perjanjian kerja;
 - 3) Penghargaan serta penghormatan atas perlakuan yang baik selama kerja;
 - 4) Perlakuan yang adil serta seimbang antar tenaga kerja terkait tugas dan penghasilan dalam perbandingan angka yang seimbang;
 - 5) Jaminan kehidupan yang wajar dan layak;
 - 6) Jaminan terhadap perlindungan, keselamatan diri serta kepentingan selama berlangsungnya masa kerja;
 - 7) Kejelasan mengenai status, waktu, dan cara kerja di perusahaan.Menurut Pasal 81 angka 44 UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 156 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan para tenaga kerja berhak mendapatkan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Uang pesangon diartikan sebagai sejumlah uang yang berhak diterima oleh pekerja dari perusahaan sebagai akibat diberlakukannya PHK, ketentuan dalam Pasal 81 angka 44 UU No. 11/2020 adalah sebagai berikut:
 - 1) Jika periode kerjanya tidak lebih dari 1 (satu) tahun, memperoleh 1 (satu) bulan upah;
 - 2) Jika periode kerjanya 1 (satu) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 2 (dua) tahun, memperoleh 2 (dua) bulan upah;
 - 3) Jika periode kerjanya 2 (dua) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 3 (tiga) tahun, memperoleh 3 (tiga) bulan upah;
 - 4) Jika periode kerjanya 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 4 (empat) tahun, memperoleh 4 (empat) bulan upah;
 - 5) Jika periode kerjanya 4 (empat) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 5 (lima) tahun, memperoleh 5 (lima) bulan upah;

¹⁵ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Gahlia Indonesia, 1985), hlm. 45.

- 6) Jika periode kerjanya 5 (lima) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 6 (enam) tahun memperoleh 6 (enam) bulan upah;
 - 7) Jika periode kerjanya 6 (enam) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 7 (tujuh) tahun, memperoleh 7 (tujuh) bulan upah;
 - 8) Jika periode kerjanya 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 8 (delapan) tahun, memperoleh 8 (delapan) bulan upah;
 - 9) Jika periode kerjanya 8 (delapan) tahun atau lebih, memperoleh 9 (sembilan) bulan upah.
- b. Uang penghargaan masa kerja diartikan sebagai uang yang dibayarkan oleh perusahaan terkait lamanya masa bekerja seorang pekerja yang terkena PHK, ketentuan dalam Pasal 81 angka 44 UU No. 11/2020 adalah sebagai berikut:
- 1) Jika periode kerjanya 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 6 (enam) tahun, memperoleh 2 (dua) bulan upah;
 - 2) Jika periode kerjanya 6 (enam) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 9 (sembilan) tahun, memperoleh 3 (tiga) bulan upah;
 - 3) Jika periode kerjanya 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 12 (dua belas) tahun, memperoleh 4 (empat) bulan upah;
 - 4) Jika periode kerjanya 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 15 (lima belas) tahun, memperoleh sejumlah 5 (lima) bulan upah;
 - 5) Jika periode kerjanya 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 18 (delapan belas) tahun, memperoleh 6 (enam) bulan upah;
 - 6) Jika periode kerjanya 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 21 (dua puluh satu) tahun, memperoleh 7 (tujuh) bulan upah;
 - 7) Jika periode kerjanya 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi tidak lebih dari 24 (dua puluh empat) tahun, memperoleh 8 (delapan) bulan upah;
 - 8) Jika periode kerjanya 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, memperoleh 10 (sepuluh) bulan upah
- c. Uang penggantian hak dan/atau ganti kerugian diartikan sebagai uang yang diberikan sebagai ganti kerugian terhadap pekerja atas kerugian sebagai akibat dari adanya PHK terkait peraturan yang dituliskan pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun kesepakatan kerja bersama, dalam hal ini berdasarkan Pasal 81 angka 44 UU No. 11/2020 mengatur uang yang berhak diterima pekerja adalah sebagai berikut:
- 1) Cuti-cuti tahunan pekerja yang belum diambil serta belum habis masa waktunya atau gugur;
 - 2) Biaya/ongkos perjalanan pulang untuk pekerja serta keluarga ke tempat pekerja tersebut bekerja.
 - 3) Hal lain yang tertulis di perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan Pasal 81 angka 37 UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 151 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perusahaan, tenaga kerja, serikat pekerja, dan pemerintah berkewajiban untuk mengusahakan supaya tidak terjadinya PHK. Namun jika

PHK tidak dihindarkan, alasan dari dilakukannya PHK tersebut disampaikan perusahaan kepada pekerjanya dan/atau serikat pekerja/buruh terkait. Dalam ayat [3] dituliskan bahwa apabila setelah diberitahu alasan PHK tersebut kemudian menolak, maka penyelesaian hubungan kerjanya harus diselesaikan dengan perundingan bipartit antara para pihak yaitu pengusaha, pekerja, dan/atau serikat pekerja.

Upaya bipartit dilakukan dengan maksud agar perselisihan tersebut dapat diselesaikan dengan cara kekeluargaan dimana antara kedua pihak tidak ada yang merasa dikalahkan ataupun dimenangkan. Dalam UU No.2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upaya bipartit dapat dilakukan dalam batas waktu akhir yaitu 30 (tiga puluh) hari kerja jika melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja maka upaya bipartit dapat dinyatakan gagal. Jika upaya bipartit berhasil memperoleh kesepakatan, kemudian kedua pihak berkewajiban untuk membuat perjanjian Bersama yang berisikan hasil perundingan, perjanjian bersama tersebut sebagaimana yang tertulis dalam Pasal 1385 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata bahwa perjanjian tersebut akan mengikat para pihaknya sebagai undang-undang dan berdasarkan Pasal 7 ayat [2] UU NO. 2 tahun 2004 bahwa para pihak wajib hukumnya melaksanakan apa yang tertulis dalam perjanjian bersama tersebut.

Apabila upaya bipartit tersebut tidak memperoleh kesepakatan atau gagal, salah satu pihak diwajibkan untuk mencatatkan perselisihan mereka tersebut ke instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat dan menyertakan bukti-bukti bahwa telah dilaksanakannya perundingan bipartit. Kemudian pihak instansi menawarkan untuk melakukan tindakan hukum lebih lanjut dengan melalui konsiliasi ataupun arbitrase, apabila selama 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak memutuskan pilihan mereka maka perselisihan antara kedua belah pihak akan dilimpahkan perselisihannya tersebut ke mediator.¹⁶

Apabila tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi, para pihak menyusun perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh keduanya serta mediator menyaksikannya dan diajukan ke Peradilan Hubungan Industrial (PHI) di wilayah hukum tempat dibuatnya perjanjian bersama untuk memperoleh akta bukti pendaftarannya. Tetapi jika tidak tercapainya kesepakatan, Tindakan yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Dikeluarkannya anjuran tertulis oleh mediator paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak disampaikannya sidang pertama kepada kedua belah pihak.
- b. Setelah menerima anjuran tertulis paling lama 10 (sepuluh) hari kerja kedua belah pihak diwajibkan untuk memberikan jawaban tertulis terkait menyetujui atau tidak mengenai anjuran tertulis tersebut.
- c. Jika kedua belah pihak setuju dengan anjuran tertulis tersebut, paling lama 2 (tiga) hari kerja sejak disetujuinya anjuran tertulis, pada tahap ini mediator diharuskan telah diselesaikannya perjanjian bersama untuk para pihak yang kemudian mendaftarkan ke PHI pada pengadilan negeri wilayah setempat untuk mendapat akta bukti pendaftaran lalu selanjutnya diberikan kepada para pihak.¹⁷

¹⁶ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm. 211-212.

¹⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Hubungan Industrial*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2017), hlm. 175.

Berdasarkan ulasan diatas, dapat disimpulkan bahwa perkerja yang dirumahkan merupakan masih berstatus resmi sebagai tenaga kerja diperusahaannya sampai adanya penetapan dari LPPHI. Maka pekerja masih berkewajiban untuk mengerjakan segala kewajibannya dan mendapatkan hak-haknya begitu pula dengan perusahaan yang diwajibkan untuk melaksanakan segala kewajiban kepada pekerjanya, salah satunya adalah memberikan upah sejumlah apa yang ada di perjanjian kerja. Namun dalam kondisi memaksa COVID-19 ini ada beberapa dari perusahaan yang tidak mampu untuk memberikan upah dengan jumlah penuh yaitu jumlah yang seharusnya sesuai apa yang diperjanjikan, maka perusahaan diharapkan untuk merundingkan dengan pekerja dan/atau serikat pekerja terkait besaran upah tersebut. Dalam Pasal 88-97 PP N0.8/1981 tentang Perlindungan upah, pekerja juga berhak mendapatkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan seimbang atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Adanya keseimbangan antara perusahaan dengan pekerja ini dapat memberikan perlindungan kepada pekerja terkait kesejahteraan bagi para tenaga kerja.

PENUTUP

KESIMPULAN

- a. Istilah “dirumahkan” ini pada dasarnya tidak dikenal atau diatur dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja, maupun UU lainnya. “Dirumahkan” atau *furlough* merupakan istilah dalam dunia perburuhan yang artinya merupakan cuti pekerja dikarenakan kebutuhan khusus perusahaan untuk sementara waktu yang disebabkan oleh kondisi tertentu perusahaan atau dalam masyarakat secara keseluruhan. Kebijakan merumahkan pekerja bukan merupakan melakukan PHK terhadap pekerja, namun biasanya hal tersebut menjadi tindakan awal dari sebelum terjadinya PHK. Selama dirumahkan, pekerja masih memiliki ikatan kontrak dengan perusahaan sedangkan PHK yaitu terputusnya ikatan kontrak antara pekerja dengan perusahaan.
- b. Meskipun belum ada pengaturan secara jelas mengenai kebijakan merumahkan pekerja namun jika dilihat dari produk hukum lainnya yang terkait, dapat disimpulkan bahwa perkerja yang dirumahkan merupakan masih berstatus resmi sebagai tenaga kerja diperusahaannya sampai adanya penetapan dari LPPHI. Maka pekerja masih berkewajiban untuk mengerjakan segala kewajibannya dan mendapatkan hak-haknya begitu pula dengan perusahaan yang diwajibkan untuk melaksanakan segala kewajiban kepada pekerjanya. Pekerja yang dirumahkan berhak untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut:
 - 1) Pembayaran upah secara penuh oleh perusahaan yang berupa upah pokok beserta dengan tunjangannya, kecuali apabila terdapat aturan lain di perjanjian kerja dan/atau perjanjian bersama serikat pekerja.
 - 2) Jika perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah sejumlah yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan mengingat adanya kondisi memaksa COVID-19 ini, maka diharuskan untuk merundingkan hal tersebut dengan tenaga kerja dan/atau serikat pekerja terkait besaran upah yang sepakat untuk dibayarkan.

- 3) Jika perundingan terkait besaran upah yang harus dibayarkan tidak mencapai kesepakatan, maka permasalahan dapat dilanjutkan untuk dilimpahkan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4 Daerah) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4 Pusat) untuk dilakukannya PHK Massal.

SARAN

Diperlukan adanya pengaturan secara khusus dalam peraturan perundang-undangan mengenai kebijakan merumahkan pekerja, dikarenakan hingga saat ini belum adanya pengaturan yang secara jelas mengatur terkait hal tersebut. Diperlukannya pengaturan secara jelas adalah untuk memberikan perlindungan serta kesejahteraan kepada tenaga kerja serta untuk menghindari timbulnya banyak pelanggaran akibat dari minimnya pengaturan terkait kebijakan perusahaan yang merumahkan pekerja.

Diharapkan bagi perusahaan untuk bertindak jujur dan transparan kepada pekerjanya atas apa yang terjadi pada perusahaan, mengingat dalam kondisi COVID-19 banyak dari perusahaan yang mengalami penurunan dalam hal pendapatan perusahaan. Hal ini agar para tenaga kerja mengetahui terkait hak serta kewajibannya sendiri sebagai seorang pekerja, supaya terhindar dari kasus merumahkan pekerja dengan tanpa adanya kepastian kapan pekerja tersebut kembali bekerja dan tanpa adanya pembayaran upah yang semestinya. Dikarenakan perusahaan seringkali memanfaatkan ketidaktahuan pekerja dengan maksud terhindar dari menjalankan kewajibannya untuk memenuhi hak-hak para pekerjanya.

DAFTAR BACAAN

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Buku:

Asyhadie, Zaeni. Kusuma, Rahmawati. 2019. *"Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia"*. Prenadamedia Group. Jakarta.

Bangun, Wilson. 2017. *"Manajemen Sumber Daya Manusia: Hubungan Industrial"*, PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.

Bugin, Burhan. 2008. *"Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya"*. Kencana. Jakarta.

Halim, Ridwan. 1985. *"Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab"*. Gahlia Indonesia. Jakarta.

Kosidin, Koko. 1999. *"Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan"*. CV. Mandar Maju. Bandung.

Marzuki, Peter Mahmud. 2009. *"Penelitian Hukum"*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Mertokusumo, Sudikno. 2005. *"Mengenal Hukum: Suatu Pengantar"*. Liberty. Yogyakarta.

Nasution, Bahder Johan. 2008. *"Metodologi Penelitian Ilmu Hukum"*. C.V Mandar Maju. Bandung.

Prints, Darwin. 2000. *"Hukum Perburuhan Indonesia"*, P.T. Citra Aditya Bakti. Bandung.

Sunyoto, Danang. 2013. *"Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha"*. Penerbit Pustaka Yustisia. Yogyakarta.

Karya Ilmiah:

Ellert. Tobing, Glorita. Tarigan, Zepri. Barus, Brigid Jendamuli. *"Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Dirumahkan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Putusan: Nomor 491 K/Pid.Sus-Phi/2017)"*.<http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/IHP/article/view/536>. Diakses 10 November 2020.

Fitri, Wardatul. 2020. *"Implikasi Yuridis Penetapan Status Bencana Nasional Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Terhadap Perbuatan Hukum Keperdataan"*. Vol. 9, No. 1. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/Syariah/Supremasi/article/view/2125>. Diakses 4 November 2020.

Hartono, Rudi Nanang. Ramadhani, Amalia Suci. 2020. *"Tinjauan Yuridis Kebijakan Work From Home Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan."* Vo. 10. No.2.<https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/supremasi/article/view/115>. Diakses 4 November 2020.

Krisgawati, Veren. Antari, Putu Eva Ditayani. 2020. *"Sosialisasi Hak Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Di PT. Global Retailindo Pratama,"* Vol 3 No. 1. <http://jmm.unmerpas.ac.id/index.php/jmm/article/view/44>. Diakses 4 November 2020.

Maringan, Nikodemus. 2015. *"Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"*. Vol. 3. <https://www.neliti.com/publications/146819/tinjauan-yuridis-pelaksanaan-pemutusan-hubungan-kerja-phk-secara-sepihak-oleh-pe>. Diakses 10 November 2020.

Mogi, Erica Gita. 2017. *"Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"*. Vol. V, No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/view/15395>. Diakses 10 November 2020.

Permatasari, R.A. Aisyah Putri. 2018. *"Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung"*. <http://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/mimbarkeadilan/article/view-/1608>. Diakses 10 November 2020.

Prasetyo, David. 2007. *"Pelanggaran Hukum Terhadap Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 Dalam Hal Pekerja Yang "Dirumahkan" Oleh Perusahaan"*. <http://repo.sitory.un.air.ac.id/11.659/>. Diakses 10 November 2020.

Susanti, Dyah Ochtorina. 2020. *"Keagenan (Simsar) Sebagai Upaya Menciptakan Lapangan Kerja Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) D Tengah Wabah Corona Virus Disease (COVID-19), (Perspektif Hukum Ekonomi Syariah)"*. Vol. 5 No.2. <http://ejournal.Uniramalang.ac.id/index.php/dialektika/article/view/450>. Diakses 4 November 2020

Sumber Lainnya:

Azhar, Rajman, "Force Majeure Bencana Nasional Corona; Bisakah Perjanjian Kredit Nasabah Dibatalkan?" [https:// Bengkuluekspress. Com/Force-Majeure-Bencana-Nasional-Corona-Bisakah-Perjanjian-Kredit-Nasabah-Dibatalkan/](https://Bengkuluekspress.Com/Force-Majeure-Bencana-Nasional-Corona-Bisakah-Perjanjian-Kredit-Nasabah-Dibatalkan/), Diakses tanggal 01 April 2020

Google Translate. "Pengertian Furlough" <https://translate.google.com/translate?u=https://en.wikipedia.org/wik/Furlough&hl=id&sl=en&tl=id&client=srp&prev=search>, diakses tanggal 03 November 2020.

Merylynda, Delima. "Menjawab Soal PHK dan 'Dirumahkan' dari aspek Hukum saat COVID-19." <https://www.talenta.co/blog/administrasi-hr/menjawab-soal-phk-dan-dirumah-kan-dari-aspek-hukum-saat-covid-19/>, Diakses tanggal 4 November 2020.

Ronal. "Kadin Sebut Lebih Dari 6,4 Juta Pekerja Dirumahkan dan PHK Akibat Pandemi" <https://pasardana.id/news/2020/10/7/kadin-sebut-lebih-dari-6-4-juta-pekerja-dirumahkan-dan-phk-akibat-pandemi/>. Diakses pada tanggal 10 November 2020.

Rumi. "Mengejutkan! 15 Perusahaan Besar di Indonesia Melakukan PHK." <https://accurate.partners/news/mengejutkan-15-perusahaan-besar-di-indonesia-melakukan-phk/>. Diakses pada 10 November 2020.