PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIRUMAHKAN AKIBAT PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN SURAT EDARAN MENAKER NO. M/3/HK.04/III/2020

Diajukan Untuk Memenuhi

Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Pada Program Kekhususan Hukum Perdata

Fakultas Hukum

Universitas Sriwijaya

Oleh:

SAYF HAFIYZHULHAQ SIMANJUNTAK

02011181722040

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: SAYF HAFIYZHULHAQ SIMANJUNTAK
NIM	: 02011181722040
PROGRAM STUDI	: ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA

JUDUL

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIRUMAHKAN AKIBAT PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN SURAT EDARAN MENAKER NO. M/3/HK.04/III/2020

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada tanggal 25 Mei 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Palembang, Mei 2021

Pembimbing Utama,	Pembimbing Pembantu,
Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.	Helena Primadianti S, S.H., M.H.
NIP. 197907182009122001	NIP. 198609142009022004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum

Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Sayf Hafiyzhulhaq Simanjuntak
Nim	: 02011181722040
Tempat/Tanggal Lahir	: Sebarus, 06 Maret 1999
Fakultas	: Hukum
Strata Pendidikan	: S1
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di Perguruan Tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian, pernyataan ini telah saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul di kemudian hari sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Palembang, 29 April 2021

METERAI TEMPEL 10000

Sayf Hafiyzhulhaq Simanjuntak
02011181722040

MOTTO :

“Segeralah Bangun, Kejar Mimpimu Sebelum Menjelang Fajar”

“Man Saraa Aladdarbi Wa Sholah”

Barang Siapa Yang Berjalan Pada Jalannya Maka Sampailah Ia ….

KUPERSEMBAHKAN UNTUK :

- **Allah SWT.**
- **Ayah dan Ibuku Tersayang**
  Tengku Bandingan Simanjuntak dan Mega Warni
- **Saudara-saudaraku**
  M. Wasib Jimi Simanjuntak
  Ruhan Amri Simanjuntak
- **Keluarga Besarku**
- **Kawan-kawan Seperjuanganku**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

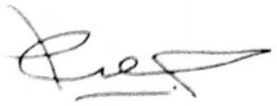
Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, senantiasa kami ucapan kehadirat Allah SWT kerena atas rahmat dan karunia yang telah dan terus-menerus diberikannya dan juga sholawat beriring salam senantiasa tercurahkan kepada putra Abdullah buah hati Siti Aminah Baginda Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarganya, para sahabat dan orang-orang yang senantiasa berada dijalannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, adapun skripsi ini berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIRUMAHKAN AKIBAT PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN SURAT EDARAN MENAKER NO. M/3/HK.04/III/2020.**

Akhir kata, Penulis berharap bahwa penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya terkhusus mahasiswa-mahasiswa fakultas hukum dan penulis mohon maaf jika ada penulisan atau kata-kata yang kurang tepat.

Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh

Palembang, 29 April 2021



Sayf Hafiyzhulhaq Simanjuntak
02011181722040

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh…

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillahi Rabbil'aalamin, segala puji serta syukur yang selalu terucap tanpa henti atas kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan nikmatnya, hidayahnya, inayahnya dan seluruh rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Sholawat teriring salam juga selalu tercurahkan kepada sosok sebaik-baik manusia yakni putra Abdullah buah hati Siti Aminah Baginda Nabi Besar Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaatnya di yaumul kiamah kelak, aamiin ya rabbal 'alamin…

Dalam penulisan skripsi ini tidaklah mungkin penulis dapat menyelesaikannya dengan baik dan tepat jikalau bukan karena dukungan, motivasi, bimbingan, nasihat dan juga do'a dari berbagai pihak, oleh sebab tersebut dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT, atas nikmat, hidayah, inayah, rahmat dan karunianya yang telah mempermudah segala urusan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Baginda Nabi Besar Muhammad SAW, yang selalu menjadi contoh dan tauladan dalam hidup ini.
3. Ayah dan Ibuku tersayang, yang senantiasa mendo'akan yang tidak terhitung jasanya memberikan semangat, dukungan dan motivasi yang tiada hentinya kepada penulis.

4. Adik-adik kebanggaanku, jimi dan ruhan yang memberikan senyuman dan do’a serta yang menjadi salah satu alasanku untuk berjuang agar memberikan contoh yang baik.
5. Keluarga besarku datuk, andung, ompung, ompung boru, paman, bibi dan semua saudara-saudariku yang telah memberikan dukungan dan do’a kepada penulis.
6. Bright Scholarship YBM BRI yang telah membantu biaya penulis dalam berkuliah, menjadi rumah pembentukan karakter dan keperibadian penulis. Terkhusus kepada kak Abi Pratama dan kak Kiky Wiyandi serta seluruh pengurus yang tidak dapat disebukan satu per satu.
7. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE. Selaku Rektor Universitas Sriwijya beserta jajarannya.
8. Bapak Dr. Febrian, S.H.,M.S. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Dr. Mada Apriadi, S.H.,MCL. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
10. Bapak Dr. Ridwan, S.H,.M.Hum. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
11. Bapak Drs. H. Murzal, S.H.,M.Hum. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
12. Ibu Dr. Suci Flambonita, S.H,.M.H. Selaku Pembimbing Utama yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, pendapat, nasihat dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

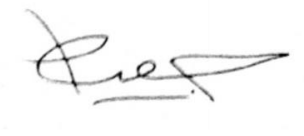
13. Ibu Helena Primadianti S, S.H,.M.H. Selaku Pembimbing Pembantu yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, pendapat, nasihat dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Bapak Dr. Saut Parulian Panjaitan, S.H.,M.Hum. Selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi sejak awal berkuliah sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. Bapak Agus Ngadino, S.H.,M.H. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah banyak membimbing pada Pendidikan dan Latihan Kemahiran Hukum dan Kelinik Hukum Lingkungan 2020.
16. Teruntuk seluruh Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah banyak mengajarkan senantiasa memberikan ilmunya dan do'anya serta semangat dan motivasi untuk menjadi sarjana hukum yang berkualitas dan berintegritas. Juga teruntuk seluruh Staf dan Pegawai yang telah memberikan kemudahan dan kenyawaman sarana dan prasarana di kampus merah tercinta.
17. Teruntuk Ustadz Zainal Abidin dan keluarga yang telah memberikan tempat tinggal dan pembinaan spiritual sehingga penulis dapat berkuliah dan menyelesaikan skripsi ini.
18. Teruntuk Bapak Hendri, Ibu Musnaini, Nisa, Akbar dan Fathan yang telah banyak membantu dan mendukung, menjadi keluarga penulis dirantauan.
19. Teruntuk sobat brighter Rahmat, Fhandi, Hendi, Bintang, Abdul, Aziiz, Wais, Ridho, Supri, Jumi, Ma'ruf dan Ryadi yang telah menjadi kawan

berkeluh-kesah selama dua tahun ditempa dalam satu asrama, yang senantiasa saling menyemangati dan mendo'akan.

20. Teruntuk pejuang jannah Robin, Dinda, Manzil, Desti, Berry, Azizah,Wira, Sulis, Bintang, Yuni, Hendi, Rima, Wafi, Leni, Evan, Rimel, Aldhie, Amel, Thoriq, Dian, Agung, Refi, Dila dan Indah yang telah menebar kebermanfaatan dan kebaikan bersama BO RAMAH FH UNSRI.
21. Teruntuk pejuang demokrasi panglima Ferdian, Rey, Riswan, Kholil, Fahmi, Agung, Hafid, Syarif, Nailah dan Lingga yang selalu berjuang untuk keadilan dan kebebasan.
22. Teruntuk seluruh keluarga serantau sedaerah IKAM SAI BATIN yang telah banyak membantu selama dirantauan dan selalu memberikan dukungan serta do'anya.
23. Teruntuk seluruh jajaran UKM NADWAH UNSRI 2020 yang telah menjadi teman terbaik hijrah dan juga senantiasa memberikan dukungan serta do'a kepada penulis.
24. Teruntuk keluaga besar BEM KM UNSRI kabinet Bangga Sriwijaya yang telah banyak memberikan pembelajaran untuk mejadi seorang mahasiswa yang sejatinya, menjadi garda terdepan aspirasi masyarkat.
25. Teruntuk keluarga besar Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) yang telah mengajarkan arti pergerakan dan selalu mendukung serta memotivasi penulis tanpa henti.

26. Dan teruntuk seluruh kawan-kawan seperjuangan di kampus tercinta universitas sriwijaya terkhusus kawan-kawan seperjungan di fakultas hukum yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, terimakasih telah membersamai perjuanganku dan mewarnai kehidupanku selama menimba ilmu di bumi sriwijaya, salam cinta salam juang untuk semua.

Palembang, 29 April 2021



Sayf Hafiyzhulhaq Simanjuntak
02011181722040

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

SURAT PERNYATAAN iii

MOTTO iv

KATA PENGANTAR v

UCAPAN TERIMAKASIH vi

DAFTAR ISI xi

ABSTRAK xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusah Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat Penelitian 9

E. Ruang Lingkup 9

F. Kerangka Teori 10

G. Metode Penelitian 21

1. Jenis Penelitian 21
2. Pendekatan Masalah 22
3. Jenis dan Bahan Hukum 23
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum 25
5. Teknik Analisis Bahan Hukum 26
6. Teknik Penarikan Kesimpulan 26

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 28

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja..... 28

1. Pengertian Pekerja 28
2. Pengertian Tenaga Kerja 30
3. Pengertian Pemberi Kerja 31
4. Pengertian Hubungan Kerja 32
5. Syarat Sahnya Hubungan Kerja 35
6. Berakhirnya Hubungan Kerja 37

B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Yang Dirumahkan..... 38

1. Pengertian Pekerja Yang Dirumahkan 38
2. Perbedaan Pekerja Yang Dirumahkan Dengan Skorsing..... 39
3. Syarat-Syarat Perusahaan Merumahkan Pekerjanya..... 42
4. Prosedur Merumahkan Pekerja Oleh Perusahaan 44

C. Tinjauan Umum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial..... 46

1. Sejarah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 46
2. Pengertian Hubungan Industrial 49
3. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial 53

BAB III PEMBAHASAN 57

A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19..... 57

1. Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Pekerja di Indonesia..... 57

2. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Dirumahkan 66
3. Lemahnya Pengaturan Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Dirumahkan 75
B. Upaya Penyelesaian Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Apabila Pengusaha Tidak HemenuhiHak-HakPekerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 79
BAB IV PENUTUP 93
A. Kesimpulan 93
B. Saran 94

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 merupakan virus yang menyerang pada sistem pernapasan manusia. Virus tersebut telah mewabah di seluruh dunia tak terkecuali di Indonesia. Dampak dari mewabahnya virus Covid-19 bukan hanya pada kesehatan namun juga berdampak pada perekonomian Indonesia yaitu turunnya produktivitas perusahaan bahkan hingga berhentinya beberapa sektor usaha seperti bidang pariwisata, retail, restoran dan lainnya. Akibat dampak tersebut perusahaan mengambil kebijakan yang salah satunya adalah merumahkan pekerjanya. Jutaan pekerja kehilangan penghasilannya akibat dirumahkan. Oleh karena itu, diperlukan perlindungan hukum terhadap pekerja yang dirumahkan agar tetap memperoleh penghasilan selama masa pandemi Covid-19. Permasalahan yang hendak diungkap dalam penelitian ini ialah perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang dirumahkan dan upaya penyelesaian hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila pengusaha tidak memenuhi hak pekerja yang dirumahkan. Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini ialah yuridis normatif yang meneliti berdasarkan peraturan perundang-undangan, buku-buku maupun literatur hukum atau sumber lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Hasil dari penelitian skripsi ini berdasarkan SE MENAKER NO.M/3/HK.04/III/2020 jo SE MENAKER NO.SE-05/M/BW/1998 menyatakan bahwa pengusaha yang merumahkan pekerjanya tetap wajib membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan, apabila pengusaha akan membayar upah secara tidak penuh maka harus diputuskan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan apabila pengusaha tidak memenuhi hak-hak pekerja yang dirumahkan maka pekerja dapat melakukan upaya hukum melalui penyelesaian perselisihan bipartit, tripartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase atau pengadilan hubungan industrial. Saran saya perlu adanya pembaharuan hukum yakni memasukkan aturan tentang pekerja yang dirumahkan secara jelas dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja yang Dirumahkan, Pandemi Covid-19.

Indralaya, Mei 2021

Pembimbing Utama,

Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.
NIP. 197907182009122001

Pembimbing Pembantu,

Helena Primadianti S, S.H., M.H.
NIP. 198609142009022004

Mengetahui
Ketua Bagian Hukum Perdata

Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M.Hum.
NIP. 197307281998021001

xiv

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Coronavirus Disease (disingkat Covid- 19) merupakan virus menular baru yang bisa menimbulkan kehancuran sistem respirasi. Biasanya orang yang terdampak virus ini menghadapi tingkatan keparahan penyakit di tingkat lemah hingga sedang. Tetapi pada keadaan tertentu semacam lanjut usia dan/ ataupun orang dalam penyembuhan dapat menghadapi keparahan yang lebih serius. Penularan Covid- 19 ditularkan lewat droplet melewati hidung serta air liur. World Health Organization (WHO) menerbitkan statment formal pada 5 Januari 2020 tentang berita permasalahan awal Covid- 19 yang berisikan laporan permasalahan Covid- 19 dari Tiongkok, efek penyakit tersebut serta anjuran dalam menangkalnya.[1] Permasalahan Covid- 19 awal kali menyebar di Kota Wuhan di Tiongkok, yang setelah itu diiringi dengan dikeluarkannya laporan perihal identifikasi permasalahan Covid- 19.

Permasalahan Covid- 19 awal kali terdapat di Indonesia diumumkan oleh Presiden Joko Widodo bertepatan pada 2 Maret 2020, dengan statment formal kalau terdapat satu orang yang sempat kontak raga dengan masyarakat Negeri Jepang yang diprediksi menderita Covid- 19, sehabis peristiwa itu orang tersebut menularkan penyakit Covid- 19 kepada ibunya sebab terjalin

[1] World Health Organization, *Corona Virus*, World Helath Organization, 2020, www.who.int diakses 20 Agustus 2020 Pukul 07.20.

kontak raga. Peristiwa itu berlangsung pada rentang waktu 14 Februari hingga 1 Maret 2020.[2]

dalam mengatasi permasalahan Covid- 19, salah satu upaya yang dilaksanakan oleh Pemerintah ialah menerapkan kebijakan dalam wujud Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan *Coronavirus Disease* (Covid- 19). peraturan pemerintah tersebut secara garis besar berisikan pengendalian tentang penerapan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang mengatur pembatasan segala aktivitas semacam meliburkan sekolah, mengurangi aktivitas keagamaan di tempat ibadah serta melarang aktivitas di tempat- tempat ramai apabila angka yang terdampak Covid- 19 di Indonesia terus bertambah.

Peraturan yang sudah diterbitkan oleh pemerintah yaitu Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. HK. 01. 07/ MENKES/ 328/ 2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian *Coronavirus Disease* (Covid-19) di tempat kerja Perkantoran serta Industri dalam menunjang keberlangsungan usaha pada suasana pandemi. Tujuan dibuat Keputusan Menteri Kesehatan tersebut merupakan upaya dalam memutus rantai penularan Covid- 19 serta agar melindungi keberlangsungan perekonomian warga negara dengan mencermati aspek kesehatan supaya keberlangsungan usaha dalam masa pandemi tetap terpelihara. Setelah itu diiringi dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/ 3/ H. K. 04/

---

[2] Rizal Fadli, *Kronologi Lengkap Virus Corona Masuk Indonesia*, Halodoc, 2020, www.halodoc.com diakses 20 Agustus 2020 Pukul 08.45.

III/ 2020 tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh serta Keberlangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan serta Penanggulangan Covid- 19. Yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19. Lantaran tidak mungkin dipungkiri pandemi Covid-19 ini berdampak pada bidang ekonomi yang berimplikasi banyaknya pekerja yang dirumahkan bahkan ada yang diputus hubungan kerjanya (PHK).

Secara nyata *Coronavirus Disease* (Covid-19) telah mengganggu aktivitas perekonomian yang berimplikasi keras bagi perekonomian hampir di segenap negara di dunia tak terkecuali Indonesia. Perkembangan perekonomian secara universal diasumsikan berkurang dari 3% ke 1.5% atau boleh jadi lebih rendah dari itu. Di Indonesia berakibat terjadinya pengurangan perkembangan perekonomian yang diasumsikan dapat mencapai 4% atau boleh jadi lebih rendah dari itu, tergantung pada bagaimana panjang serta bagaimana parahnya peluasan pendemi Covid-19 mempengaruhi dan mematikan seluruh kegiatan masyarakat dan juga kegiatan perekonomian.[3]

Bersumber dari keterangan yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan tanggal 5 Agustus 2020, Menteri Tenaga Kerja Ibu Ida Fauziyah menyatakan ada 2,1 juta pekerja yang terkena imbas mewabahnya pandemi Covid-19. Kebanyakan adalah pekerja yang dirumahkan yaitu sebanyak 1.132.117 pekerja. Jumlah itu dihimpun dari 1 Maret hingga 31 Juli 2020. Sedangkan pekerja formal yang ter-PHK yaitu sebanyak 383.645, serta

---

[3] Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, *Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum*, Administrative Law & Governance Journal, Vol. 3, No.2, 2020, hlm. 315, https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/8041/4185 di akses 22 Agustus 2020 Pukul 09.05.

pekerja informal yang kehilangan pekerjaan yaitu sebanyak 630.905, data tersebut tidak lebih dari separuh jumlah yang dikeluarkan oleh dunia usaha. Kadin Indonesia meramalkan angka pekerja yang di-PHK dan dirumahkan dapat sampai pada angka 6 juta lebih.[4] Karena jutaan pekerja/buruh yang dirumahkan dan ada yang di-PHK sehingga mengakibatkan perkerja/buruh tersebut kehilangan pendapatan untuk kebutuhan hidupnya serta istri dan anaknya terkhusus untuk keperluan pokok yang harus dipenuhi.

Hak dan kewajiban terkait Ketenagakerjaan pada prinsipnya termaktub pada peraturan perundang-undangan yang berisi perihal hak yang dapat diterima pekerja dan juga kewajiban pemberi kerja serta pemerintah untuk memenuhinya. Namun dengan adanya Covid-19, pemerintah harus ekstra dalam memperhatikan hak pekerja karena menentukan keberlangsungan perusahaan serta secara tidak langsung mempengaruhi ekonomi negara karena perkembangan ekonomi negara bisa diukur melalui hasil industri yang bagus, banyaknya dan mutu ekspor yang tinggi, peralatan produksi dan pembangunan yang memadai dan meluasnya bidang jasa. Faktor-faktor itu pastinya didapatkan oleh perusahaan dari keringat dan tenaga serta pikiran pekerja/buruh. Oleh karena hal tersebut pekerja/buruh harus mendapatkan hak-hak mereka dengan layak.[5]

Menyangkut hak-hak pekerja tentang masalah ini telah diatur dalam peraturan internasional yaitu Konvensi ILO K-95 mengenai Perlindungan

---

[4] Ferri Sandi, *Pemerintah Klaim Baru 2.1 Juta Pekerja Kena PHK-Dirumahkan*, CNBCI INDONESIA, 2020, www.cncbiindonesia.com diakses 22 Agustus 2020 Pukul 09.50.

[5] Alsa Indonesia, *Dampak Kebijkan Pembatasan Sosisal Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Coronavirus Disease Terhadap Hak Pekerja Indonesia*, Issuu, 2020, https://issuu.com/alsaindonesia/docs/aisrt_july_2020 diakses 22 Agustus 2020 Pukul 09.40.

Upah Tahun 1949, dalam Pasal 8 dijelaskan bahwa pengurangan upah hanya diperbolehkan dengan ketetapan undang-undang atau peraturan nasional lainnya dengan kesepakatan bersama, kemudian dalam Pasal 10 dijelaskan bahwa pemotongan upah harus melindungi sebahagian upah yang diperlukan pekerja untuk menghidupi keluarganya dan dalam Pasal 12 juga dijelaskan bahwa upah harus dibayarkan secara rutin kecuali jika ada peraturan lain yang menjamin pembayaran upah secara berkala secara rutin dan unuk pekerja yang telah diputus hubungan kerjanya penyelesaian upah terhutang juga harus dilakukakan sesuai dengan undang-undang atau peraturan nasional lainnya.[6]

Menyikapi keadaan ekonomi di masa pandemi Covid-19 ini Bapak Joko Widodo selaku Presiden Republik Indonesia sudah memohon kepada pengusaha agar jangan melantaskan PHK bagi para pekerja. Bukan hanya Pak Presiden Joko Widodo, Bapak Obon Tabroni anggota Komisi IX DPR RI pada 23 Maret 2020 juga telah meminta kepada pengusaha yang tidak dapat menjalankan usahanya akibat terdampak Covid-19 supaya jangan melantaskan PHK dan memberikan upah terhadap para pekerja yang dirumahkan agar pekerja tetap memperoleh penghasilan demi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Namun permintaan Presiden Republik Indonesia Bapak Joko Widodo dan Pak Obon Tabroni selaku Anggota Komisi IX DPR RI tidak dapat dipenuhi oleh para pelaku usaha. Pelaku usaha terpaksa merumahkan pekerja bahkan sampai melayangkan PHK dengan tidak memberikan upah dan membayar pesangon. Situasi tersebut bagi pekerja

[6] Konvensi ILO K-95 Tahun 1949 tentang Perlindungan Upah.

bagaikan jatuh tertimpa tangga begitulah kata peribahasa bahwa pekerja yang dirumahkan dengan tidak diberi upah atau diberi setengah upah akan lebih kesusahan mendapat kesusahan berlipat, bukan hanya terancam keselamatan hidupnya melawan Covid-19 pekerja tersebut pun dihantui kelaparan sehingga dirinya dan keluarganya semakin menderita dan kesusahan.[7] Akibat pandemi Covid-19 kesulitan ekonomi saat ini, tidak terpenuhinya hak-hak pekerja merupakan suatu kasus masalah yang banyak dijumpai, namun pekerja juga memerlukan hak-haknya untuk keberlangsungan hidupnya sehingga dirinya bisa memenuhi seluruh kebutuhan dirinya dan istri serta anaknya.

Pekerja yang dirumahkan berbeda dengan pekerja yang di-PHK. Pekerja yang dirumahkan ialah pekerja yang tidak dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu dan masih terikat dalam hubungan kerja, perusahaan terpaksa mengambil kebijakan merumahkan pekerjanya dikarenakan kondisi perusahaan yang sedang mengalami kesulitan seperti mengalami penurunan permintaan pasar yang mengakibatkan terganggunya produksi perusahaan yang disebabkan oleh berbagai alasan tertentu seperti kebakaran, gempa bumi, krisis ekonomi, bencana alam maupun wabah penyakit yang sedang melanda dunia saat ini. Sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ialah "pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

---

[7] M. Rikhardus Joka, *Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha*, Binamulia Hukum, Vol. 9, No. 1, 2020, hlm. 3, http://fh-unkris.com/journal/index.php/binamulia/article/view/97/76 diakses pada tanggal 22 Agustus 2020 Pukul 10.40.

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha".

Kasus ketenagakerjaan dikala ini terus tumbuh serta terus menjadi komperhensip sehingga membutuhkan penindakan yang lebih sungguh-sungguh. Pada masa pertumbuhan tersebut perpindahan nilai serta tata kehidupan hendak banyak terjalin. Perpindahan diartikan sering melanggar peraturan perundang- undangan yang berlaku, mengalami perpindahan nilai serta tata kehidupan para pelaku industri serta perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut supaya sanggup mengambil langkah- langkah antisipatif dan sanggup menampung seluruh pertumbuhan yang timbul. Oleh sebab itu, penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan wajib terus dilaksanakan supaya peraturan perundang- undangan bisa dilaksanakan secara efisien oleh para pelaku industri serta perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan selaku sesuatu sistem yang mengemban misi serta guna supaya peraturan perundang- undangan dibidang ketenagakerjaan bisa ditegakkan.[8] Seharusnya pemerintah lebih ekstra dalam memastikan hak pekerja yang dirumahkan atau bahkan pekerja yang di-PHK terpenuhi sehingga tidak memperbanyak penderitaan-penderitaan pekerja/buruh. Keadaaan *extraordinary* ini sangat diperlukannya kebijakan yang dapat menjadi payung perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan. Berdasarkan elaborasi latar belakang di atas, diri pribadi terdorong unuk

---

[8] Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*, Simbur Cahaya, Vol. 24, No. 1, 2017, hlm. 4416 http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/simburcahaya/article/view/50 diakses pada tanggal 23 September 2020 Pukul 07.15.

melakukan penelitian yang berbentuk sebuah skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIRUMAHKAN AKIBAT PANDEMI COVID-19 BERDASARKAN SURAT EDARAN MENAKER NO. M/3/HK.04/III/2020”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang ingin diungkap dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19?
2. Bagaimana upaya penyelesaian hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila pengusaha tidak memenuhi hak-hak pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan, tujuan yang diharapkan dapat tercapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya penyelesaian hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila pengusaha tidak memenuhi hak-hak pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

Adapun faedah yang diinginkan dalam penelitian ini bisa dibagi menjadi dua yakni manfaat teoritis serta manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diinginkan dapat bermanfaat dan juga memperbanyak khasanah keilmuan dalam hukum keperdataan khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis hasil penelitian ini diinginkan bisa memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ketenagakerjaan yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi pekerja yang dirumahkan dalam memperjuangkan hak-haknya dan juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan literatur bagi para penikmat literasi serta sebagai masukan bagi para peneliti dalam melakukan penelitiannya pada pokok permasalahan yang sama dengan maksud untuk mencerdaskan dan memajukan perkembangan hukum di Indonesia.

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini mencakup perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang dirumahkan sebab pandemi Covid-19 dan upaya penyelesaiannya jika ada perselisihan antara pengusaha dan pekerja yang dikaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yaitu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Keberlangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah sebuah elaborasi perihal pandangan para ahli, telaahan teori dan hasil penelitian terkait dengan penelitian ini yang sudah dikaji terdahulu. Pandangan ini dapat dalam bentuk menyamakan, mengkontraskan ataupun meletakkan peran tiap- tiap dalam permasalahan yang lagi diteliti, serta pada kesimpulannya didapatkan posisi ataupun pendirian diiringi dengan alasan-alasannya serta bukan bermaksud memamerkan teori serta hasil riset para ahli terdahulu dalam sesuatu adegan verbal sehingga pembaca diberitahu tentang sumber tertulis yang dipakai oleh peneliti. Perihal ini pula dimaksudkan agar menunjukkan kenapa serta bagaimana teori hasil riset para ahli terdahulu digunakan peneliti dalam penelitiannya, termassuk dalam merumuskan pendapat-pendapat dalam penelitiannya.[9]

Sejalan dengan uraian di atas penelitian ini menggunakan 4 (empat) macam teori yang penulis anggap teori-teori tersebut sangat relevan untuk

[9] Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1990, hlm. 65.

memperdalam ilmu pengetahuan dan mempertajam konsep dalam meneliti perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19 khususnya hak atas upahnya selama dirumahkan. 4 (empat) teori tersebut ialah:

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan salah satu bentuk perlindungan dari pada peraturan-peraturan di mana tiap-tiap orang yang bermasyarakat hendaknya wajib mentaatinya, bagi yang tidak mentaatinya atau melanggar akan mendapatkan sanksi.[10] Perlindungan hukum ini diberikan selama dan sesudah masa kerja. Dengan begitu perlu kiranya suatu sarana perlindungan dan kepastian hukum terhadap pekerja, terutama bagi pekerja yang sedang melaksanakan hubungan kerja.[11]

Adapun menurut Van Kan, mendefinisikan perlindungan hukum secara ringkas bahwa hukum ialah segenap aturan hidup yang mengharuskan dalam melindungi kepentingan manusia dalam masyarakat.[12]

Menurut Soepomo, perlindungan hukum terhadap pekerja ada tiga macam, yaitu:[13]

---

[10] Yan Pramadya Puspa, *Kamus Hukum*, Semarang: Aneka Ilmu, 1997, hlm. 439.

[11] Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali, 1993 hlm. 5.

[12] O. Notohamidjojo, *Demi Keadilan dan Kemanusaiaan*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1997, hlm. 31.

[13] Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*, Simbur Cahaya, Vol. 24, No. 1, 2017, hlm. 4415 http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/simburcahaya/article/view/50 diakses pada tanggal 23 September 2020 Pukul 07.15.

1. Perlindungan ekonomis, merupakan perlindungan hukum bagi pekerja dalam wujud pengupahan yang memadai termasuk jika pekerja tidak dapat bekerja karena diluar kesanggupannya.
2. Perlindungan sosial, merupakan perlindungan hukum bagi pekerja dalam wujud jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat serta perlindungan hak dalam hal berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, merupakan perlindungan hukum bagi pekerja dalam wujud keamanan dan keselamatan kerja.

Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menjamin perlindungan hukum tergadap pekerja yang melingkupi manusia yang belum kerja, yaitu manusia yang tidak terjalin dalam hubungan kerja serta manusia yang sedang terjalin dalam hubungan kerja oleh sebab manusia yang sedang terjalin hubungan kerja pun berhak untuk memperoleh pekerjaan yang lebih layak. Sedangkan pada Pasal 6 hanya berisi perlindungan bagi pekerja yang masih terjalin dalam ikatan hubungan kerja saja.

Terdapat dua wujud perlindungan hukum berdalihkan pendapat Philipus M. Hadjon, yaitu:

1. Perlindungan Hukum Preventif

   Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang dijamin oleh pemerintah dengan maksud agar menangkal sebelum terjadinya pelanggaran atau sengketa.

2. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan bentuk perlindungan hukum yang berbentuk hukuman semisal denda, penjara dan hukuman tambahan yang dikenakan jika sudah terjadi pelanggaran atau sengketa.

Lemahnya kedudukan pekerja diperlukannya sebuah wadah berserikat sehingga menjadi kuat yang diaplikasikan dengan adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh. Salah satu wujud perlindungan hukum yang dijamin oleh pemerintah terhadap pekerja ialah terdapat pertanggungan akan kebebasan berserikat dan berkumpul. Kebebasan berserikat dan berkumpul serta menyuarakan pendapat ialah hak paling mendasar yang dipunyai oleh rakyat Indonesia dalam bingkai negara hukum yang demokratis dengan kedaulatan sepenuhnya di tangan rakyat.

Kebijakan pemerintah dalam memastikan kebebasan berserikat dan berkumpul para pekerja dimaktubkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, hak berserikat dan berkumpul menjadi konsen besar bagi pemerintah sejak terjadinya reformasi 1998 sehingga adanya norma perlindungan hukum terhadap hak berserikat bagi pekerja yang dikristalisasikan menjadi undang-undang. Bagaimana pun tidak boleh menghambat atau pun mengintimidasi para pekerja dalam membentuk / tidak membentuk, menjadi pengurus / tidak menjadi

pengurus, menjadi anggota / tidak menjadi anggota, menjalankan / tidak menjalankan aktivitas serikat pekerja dengan cara:

a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, meberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi.
b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh.
c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun.
d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/buruh.

Dalam prakteknya perlindungan hukum biasanya dibutuhkan bagi pekerja yang di-PHK, namun dengan menyebarnya pandemi covid-19 di Dunia yang juga menyebar di Indonesia mempengaruhi perekonomian negara khususnya perusahaan-perusahaan yang menyebabkan banyaknya pekerja yang dirumahkan bukan hanya di PHK, pekerja yang dirumahkan juga butuh payung perlindungan hukum yang memiliki kepastian juga, dikarenakan adanya pekerja yang dirumahkan tidak dipenuhi hak atas upahnya oleh perusahaan.

2. Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan kesepakatan kedua pelah pihak yakni pekerja dan majikan, yang ditandai dengan tanda berupa adanya upah atau gaji yang telah ditentukan dalam kesepakatan serta ditandai dengan suatu hubungan diperatas (*diensteverhoeding*) dimana majikan berhak untuk memberi perintah yang harus dilaksanakan oleh pekerja.[14]

[14] R. Soebekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995, hlm. 58.

Sedangkan perjanjian kerja menurut Pasal 1 butir 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ialah "perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak". Berdasarkan frase tersebut, secara logika hukum ada disparitas antara perjanjian kerja antara pihak pekerja dan pengusaha dengan antara pekerja dan pemberi kerja. Analisa perihal perbedaan tersebut jika dikaitkan dengan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menegaskan "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja". Sehingga bisa digambarkan secara *a contrario* bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh bukan antara bukan pengusaha melainkan pemberi kerja dan pekerja tidak melahirkan hubungan kerja melainkan hanya melahirkan hubungan hukum saja.[15]

Adapun menurut Yunus Shamad perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dalam hal seseorang mengikatkan diri kepada orang lain agar dapat bekerja dengan mendapatkan suatu apresiasi dalam bentuk upah sesuai dengan syarat-syarat yang disepakati atau yang dijanjikan bersama.[16]

Sedangkan perjanjian kerja bersama merupakan kesepakatan yang lahir dari hasil lobyan atau negosiasi para pihak yakni serikat pekerja yang

---

[15] Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2011, hlm. 27.

[16] Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia, 1995, hlm. 55.

terdaftar di suatu instansi yang berkewajiban pada sektor ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berisi syarat kerja dan hak serta kewajiban. Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertolak belakang dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, apabila bertolak belakang dengan hal itu maka perjanjiannya batal demi hukum dan yang menjadi acuan ialah peraturan yang termaktub pada peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kerja dapat dibikin dalam bentuk tertulis maupun secara tidak tertulis yang mana hal tersebut diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 51 ayat (1), dalam pembuatan perjanjian kerja harus didasarkan pada yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sahnya perjanjian:[17]

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Teori Upah

Upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diartikan sebagai “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan

[17] Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Paramitha, 2004, hlm. 37-38.

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

Menurut pendapat Adam Smith, peningkatan statistik penduduk terjadi apabila strata upah yang berlaku lebih tinggi dari strata upah subsisten. strata upah tersebut ditetapkan oleh adanya tarik menarik antara antusiasme permintaan dan penawaran angakatan kerja, permintaan angkatan kerja ditetapkan oleh jumlah modal serta tingkat output masyarakat. Upah diperuntukkan sebagai wujud balas jasa yang adil serta dianggap layak terhadap pekerja atas jasanya berjuang untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Upah dicairkan bagi pekerja yang didasarkan pada lamanya jam kerjanya, banyaknya barang yang diperolehnya atau banyaknya jasa yang ia berikan.[18]

Adapun pengertian upah menurut Muchdarsyah Sinungan merupakan pencerminan pendapatan nasional dalam wujud upah duit yang didapat oleh pekerja berdasarkan dengan banyaknya dan tingkat kualitas dirinya yang dimanifestasikan dalam pembuatan suatu karya.[19] Berdasarkan artian perihal upah tersebut maka bisa digambarkan bahwa upah adalah suatu imbalan yang didapat pekerja dari pengusaha atau

---

[18] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 351

[19] Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, hlm. 90

pemberi kerja atas jasa yang dilakukan oleh pekerja yang didasarkan pada jumlah jam kerja dan juga banyakya karya yang dibuatnya serta adanya perjanjian antara kedua belah pihak dalam menetapkan besaran upahnya.

Idealnya teori upah yang dapat diterapkan dalam sistem hukum pengupahan Indonesia, hendaknya berdasarkan asas kekeluargaan dan asas musyawarah untuk mufakat. Sebab pihak-pihak yang terkait dengan persoalan pengupahan harus masing-masing menjadi teladan dalam proses penghijrahan sistem pengupahan yang adil bagi semua pihak. Teori pengupahan yang berketeladanan tersebut didasari ideologi pancasila dan UUD 1945. Asas-asas dalam dalam UUD 1954 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

a. Asas warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
b. Asas kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pendapat dengan bersuara ataupun menarasikan dan sebagainya dijamin oleh undang-undang.
c. Asas kekeluargaan dalam perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial.
d. Asas pembangunan ketenagakerjaan yang sejahtera, adil, makmur serta merata.
e. Asas memberdayakan dan mendayagunakan angkatan kerja secara maksimal dan manusiawi.

4. Teori Hak dan Kewajiban

Ketentuan mengenai kewajiban pekerja/buruh terhadap pengusaha dijelaskan pada Pasal 1603 butir a, b dan c KUHPerdata yang pada pokoknya menjelaskan sebagai berikut:

a. Pekerja harus melaksanakan pekerjaannya sebagai tugas fundamental dari pekerja yang wajib dilakukan sendiri tidak boleh diwakili, dapat diwakilkan asal dengan izin dari pemberi kerjanya. Dikarenakan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja sifatnya sangat melekat pada diri pribadi selaras dengan kemampuannya sehingga peraturan perundang-undangan mengatur apabila pekerja sampai ajalnya atau tidak dapat bekerja lagi, maka hubungan kerja para pihak berakhir secara otomatis.
b. Pekerja harus mematuhi aturan serta perintah yang diperintahkan pemberi kerjanya, aturan yang harus dipatuhi oleh pekerja sejatinya dan seharusnya dikristalisasikan pada peraturan perusahaan agar terang cangkupan dari aturan yang wajib ditaati oleh pekerja.
c. Apabila pekerja melaksanakan suatu tindakan yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan akibat dari kesengajaan maupun kelalaian maka berdasarkan prinsip dan aturan hukum pekerja harus membayar kerugian perusahaan berupa denda.

Adapun kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh atau dengan kata lain hak-hak pekerja atas pengsaha adalah sebagai berikut:

a. Kewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh secara tepat waktu adalah suatu kewajiban utama bagi pengusaha. Ketentuan tentang pengupahan ini sudah ditetapkan besaran upah terendah yang wajib diberikan pemberi kerja kepada pekerja yang sering disebut dengan istilah upah minimum, Ketentuan penguahan ini diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pemerintah melibatkan diri dalam menentukan jumlah / banyaknya upah diperlukan untuk mengawasi supaya pengusaha tidak semena-mena kepada pekerja supaya besaran upah yang diterima pekerja tidak terlampau rendah karena akan berakibat pekerja tidak dapat memenuhi kebutuhannya dan keluarganya.

b. Kewajiban mengizinkan waktu istrahat / cuti, pengusaha diharuskan untuk mengizinkan cuti tahunan bagi pekerja secara terorganisir, ketentuannya diatur dalam Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak atas cuti dianggap sangat penting bagi pekerja untuk menghilangkan kejenuhannya dalam bekerja, dengan adanya cuti diharapkan dapat menjaga semangat kerja supaya stabil. Cuti tahunan itu waktunya 12 hari masa kerja bukan hanya itu pekerja pun punya hak untuk cuti yang cukup lama yakni 2 bulan apabila ia telah bekerja secara terus-menerus dalam waktu 6 tahun.

c. Kewajiban menanggung perawatan serta pengobatan, bagi pekerja yang terkena musibah baik sakit, kecelakaan ataupun kematian telah

diatur dengan aturan perlindungan jamsostek yang dimaktubkan pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

d. Kewajiban mengeluarkan lembar surat keterangan, kewajiban ini dilandasi oleh Pasal 1602 huruf a KUH Perdata yang mengutarakan pengusaha harus memberikan lembar surat keterangan yang berisi tanggal serta digoreskan tanda tangan. Surat keterangan itu berisikan perihal sifat pekerjaan yang dilaksanakan dan jangka waktu masa kerjanya. Karena lembar surat keterangan itu sangat diperlukan bagi pekerja yang menjadi amunisi pekerja dalam mendapatkan pekerjaan yang baru, sehingga ia ditetapkan berdasarkan pengalaman diperusahaan kerja sebelumnya.[20]

G. Metode Penelitian

agar mencapai hasil yang maksimal dalam penelitian, sehingga peneliti memakai metode penelitian, yakni:

1. Jenis Penelitian

Penelitian / Riset hukum ialah sesuatu aktivitas ilmiah, yang didasarkan pada tata cara, sistematika serta pemikiran tertentu yang bertujuan menekuni sesuatu ataupun sebagian indikasi hukum tertentu, dengan jalur menganalisanya. sehingga pula diadakan pemeriksaan-pemeriksaan yang mendalam terkait fakta- fakta hukum tersebut, agar setelah itu mengusahakan sesuatu pemecahan atas permasalahan-

[20] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 71-74.

permasalahan yang mencuat di dalam indikasi permasalahan yang bersangkutan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan ini yakni yuridis normatif. Riset yuridis normatif ialah riset hukum yang dilaksanakan bersumber pada peraturan perundang-undangan yang terdapat, buku-buku ataupun literatur hukum ataupun sumber-sumber lain yang berkaitan dengan kasus penelitian.

2. Pendekatan Masalah

Berdasarkan jenis penelitian di atas maka pendekatan masalahnya dapat dilaksanakan dengan cara:

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan ini dilaksanakan dengan mendalami seluruh peraturan perundang-undangan serta semua regulasi yang berkaitan kepada permasalahan hukum yang diteliti.[21] Dengan mendalami makna filosofis yang terdapat dibalik undang-undang yang digunakan, peneliti bisa mengambil benang merah perihal ada tidaknya korelasi filosofis antara undang-undang dengan permasalahan yang sedang dihadapi.[22] Pendekatan perundang-undangan supaya mendalami seperti apa negara memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan akibat Covid-19.

[21] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Kenana, 2010, hlm. 35.
[22] *Ibid*, hlm. 94.

b. Pendekatan Historis (*Historical Approach*)

Pendekatan historis dilaksanakan melalui pendalaman apa yang melatar belakangi yang diteliti serta kemajuan pengaturan mengenai pemasalahan yang diteliti. Dengan pendekatan historis ini memunculkan filosofis serta nilai pola pikir saat permasalahan yang diteliti ini diciptakan sejatinya mempunyai kedudukan yang tepat dan relevansi dengan masa sekarang.

c. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual ini menelaah dari paradigma serta doktrin para pakar hukum. Sehingga akan didapat ide-ide yang meniscayakan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum serta asas-asas hukum yang sangat relevan terhadap permasalahan yang diteliti.[23]

3. Sumber dan Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer ialah bahan hukum yang sifatnya normatif yang memiliki otoritas (autoritatif). Bahan ini terdiri atas peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen resmi atau risalah pada pembuatan suatu peraturan perundang-undangan serta putusan hakim.[24] Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

[23] *Ibid*, hlm. 95.
[24] Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 47.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
5. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Keberlangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan segala publikasi Mengenai hukum yang berupa dokumen yang tidak formal. Publikasi tersebut terdiri dari buku-buku bacaan yang membicarakan sesuatu dan/ ataupun sebagian kasus hukum, tercantum skripsi, tesis serta disertasi hukum, kamus-kamus hukum, jurnal- jurnal hukum, komentar- komentar atas vonis hakim. Publikasi tersebut ialah uraian serta petunjuk terkait bahan hukum primer ataupun bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, harian, pesan berita serta lainnya.[25]

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan-Bahan non hukum / bahan hukum tersier bisa dalam bentuk buku-buku, jurnal, laporan hasil penelitian tentang ilmu ekonomi, politik, dan disiplin ilmu lainnya asalkan masih memiliki relevansi

[25] *Ibid*, hlm. 54.

dengan objek permasalahan yang sedang diteliti. Bahan ini bertujuan supaya memperbanyak wawasan dan pengetahuan peneliti dan/atau memperkaya hasanah pemikiran peneliti.[26]

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum pada penulisan ini diawali dengan aktivitas penelaahan peraturan perundang-undangan serta sumber hukum yang berlaku dari sistem hukum yang dipandang selaras dengan masalah hukum yang sedang diteliti atau dihadapi.[27] Teknik pengumpulan bahan hukum yang selaras serta bertautan dengan penelitian ini ialah studi kepustakaan, studi dokumen merupakan sesuatu bentuk pengumpulan bahan hukum yang dilaksanakan dengan sesuatu bahan hukum tertulis dengan menggunakan *content analisys*.[28]

Untuk menunjang agar riset dapat memperoleh bahan hukum yang lengkap dengan cara menyaring bahan-bahan hukum kemudian menelaah pengertian-pengertian, teori-teori, asas-asas serta pandangan atau pendapat ahli tentang segala persoalan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas pada riset ini baik dari peraturan perundang-undangan, buku-buku maupun literatur hukum atau sumber-sumber lainnya.

---

[26] *Ibid*, hlm. 57.
[27] *Ibid*, hlm. 109.
[28] Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Kenana, 2010, hlm. 21.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum yang dipakai dalam penyusunan ini merupakan analisis sistematis kualitatif ialah mengelompokkan serta menyeleksi informasi yang diperoleh dari riset yang dihubungkan dengan permasalahan yang diteliti bersumber pada mutu dan kebenarannya.

Setelah itu menguraikan informasi secara bermutu dalam wujud kalimat yang tertib serta logis, tidak tumpang tindih serta efisien sehingga mempermudah uraian informasi yang bertujuan agar paham serta menguasai kasus yang diteliti.

Proses analisis baik secara primer ataupun sekunder, dengan analisis tersebut hendak ditemukan sesuatu kesimpulan selaku jawaban dari kasus yang hendak diungkap dalam riset ini.

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan ialah hasil akhir dari riset ini yang disusun cocok dengan tujuan riset. Kesimpulan ini ialah jawaban atas rumusan permasalahan ataupun persoalan riset yang dikemukakan secara pendek serta padat tentang kebenaran dari riset ini.

Pengambilan kesimpulan riset ini dilaksanakan dari hasil analisa dan penafsiran data secara sistematis yang disempurnakan dengan saran-saran. Pengambilan kesimpulan selalu didasarkan pada data yang

diperoleh dalam kegiatan penelitian dan didasarkan pada data yang dikumpulkan dan diolah.[29]

[29] Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm. 121.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Rachmad Budiono. 2011. Hukum Perburuhan. Jakarta: PT Indeks.

Abdul Khakim. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditiya Bakti.

----------. 2009. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Agusmidah. 2010. Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Medan: UU Press.

Adrian Sutedi. 2009. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika.

Bagas Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto. 2010. Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum UMY.

Asri Wijayanti. 2009. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.

Darwan Prinst. 2000. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Djumadi. 1993. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta: Rajawali.

Eman Rajaguguk. 2000. Arbitrase dan Putusan Pengadilan. Jakarta: Chandra Pratama.

F.X. Djumialdji. 1997. Perjanjian Kerja. Jakarta: Bumi Aksara.

G. Kartasapoetra. 1998. Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila. Jakarta: Sinar Grafika.

Hartono Widodo dan Judiantoro. 1992. Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Jakarta: Rajawali Pers.

----------. 2013. Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Koentjaraningrat. 1990. Metode-Metode Penelitian Masyarakat. Jakarta: Gramedia.

Lalu Husni. 2005. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

----------. 2010. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Maimun. 2007. Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar. Jakarta: Pradnya Paramitha.

M. Syaufii Syamsuddin. 200.3 Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial. Jakarta: Sarana Bhakti Persana.

Moekijat. 1993. Sistem Akuntansi. Yogyakarta: BPFE YKPN.

Muchdarsyah Sinungan. 2000. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.

O. Notohamidjojo. 1997. Demi Keadilan dan Kemanusaiaan. Jakarta: BPK Gunung Mulia.

Payaman J. Simanjuntak. 2009. Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta: Jala Permata Aksara.

Peter Mahmud Marzuki. 2010. Penelitian Hukum, Jakarta: Penerbit Kenana.

R. Soebekti. 1995. Aneka Perjanjian. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Sentanoe Kertonegoro. 1999. Hubungan Industrial Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid). Jakarta: YTKI.

Veithzal Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yan Pramadya Puspa. 1997. Kamus Hukum. Semarang: Aneka Ilmu.

Yunus Shamad. 1995. Hubungan Industrial di Indonesia. Jakarta: Bina Sumber Daya Manusia.

Zainuddin Ali. 2014. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Sinar Grafika.

Zainal Asikin. 1993. Dasar-dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zaeni Asyadhi. 2007. Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Bergelijk wetboek).

Konvensi ILO K-95 Tahun 1949 tentang Perlindungan Upah.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan Coronavirus Disease (Covid-19).

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease (Covid-19) di Tempat Kerja dan Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha Pada Situasi Pandemi.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/H.K.04/III/2020 tentang Perlidungan Pekerja/Buruh dan Keberlangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

Jurnal

Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni. Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. Administrative Law & Governance Journal. Vol. 3. No.2. 2020. https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/8041/4185

M. Rikhardus Joka. Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha. Binamulia Hukum. Vol. 9. No. 1. 2020. http://fh-unkris.com/journal/index.php/binamulia/article/view/97/76

Silpa Hanoatubun. Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia. Jurnal of Education. Paychology and Counseling. Vol. 2. No. 2. 2020. https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/423

Suci Flambonita. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan. Simbur Cahaya. Vol. 24. No. 1. 2017. http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/simburcahaya/article/view/50

Veren Krisgawati dan 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. 2020. https://jmm.unmerpas.ac.id/index.php/jmm/article/view/44

Zulkarnain Ibrahim. Hukum Pengupahan yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan). Masalah-Masalah Hukum. Vol.42. No. 2. 2013. https://www.neliti.com/publications/165091/hukum-pengupahan-yang-berkeadilan-substantif-kajian-teoritis-terhadap-teori-upah

Skripsi

David Prasetyo. Pelanggaran Hukum Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dalam Hal Pekerja Yang Dirumahkan Oleh Perusahaan (Studi kasus di PT. Indoplast Makmur). Fakultas Hukum Universitas Airlangga. 2007. Skripsi.

Website

Ade Miranti Karunia. Kemenaker: Dampak Corona Dahsyat. 13,9% Perusahaan Kurangi Karyawan. Kompas :2020. www.kompas.com

Alsa Indonesia. Dampak Kebijkan Pembatasan Sosisal Bersekala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Coronavirus Disease Terhadap Hak Pekerja Indonesia. Issuu: 2020. www.issuu.com

Ameidyo Daud. Menaker Sebut 3 Juta Pekerja Dirumahkan dan Kena PHK Imbas Corona. Katadata: 2020. www.katadata.co.id

Anes Saputra. Prihatin Perusahaan Besar Mulai Potong Gaji Karyawan di Tengah Pandemi. Cek Aja: 2020. www.cekaja.com

Anita Widya Puspa. Garuda Indonesia Pastikan 287 Karyawan Kena PHK. Ekonomi Bisnis: 2020. www.ekonomi.bisnis.com

Auriga Agustina. 4 Perusahaan Besar di Indonesia PHK & Rumahkan Karyawan Imbas Covid-19. IDN Times Sumsel: 2020. www.sumsel.idntimes.com

Ferri Sandi. Pemerintah Klaim Baru 2.1 Juta Pekerja Kena PHK-Dirumahkan. CNBCI INDONESIA. 2020. www.cncbiindonesia.com.

Fika Nurul Ulya. 430 Karyawan Gojek Kena PHK Bagaimana Pesangonnya?. Kompas: 2020. www.kompas.com

Lembaga Bantuan Hukum Jakarta. Pemerintah Lepas Tangan Dalam Melindungi Pekerja/Buruh di Tengah Pandemi Covid-19. Bantuan Hukum: 2020. www.bantuanhukum.or.id

M Nur Sholikin. Mendorong Regulasi Ketenagakerjaan Atasi Dampak Covid-19. Hukum Online: 2020. www.hukumonline.com

M. Rodhi Aulia. Lion Air PHK 3.000 Karyawan ini Faktanya. Medcom: 2020. www.medcom.com

Pemberitahuan Tertulis Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1/99/HM.09/II/2020 tentang Rekapitulasi Pekerja Terdampak Pandemi Covid-19 di Seluruh Indonesia.

Rayhand Purnama. Corona. Mitsubishi Potong Gaji Karyawan Hingga 30%. CNN Indonesia: 2020. www.cnnindonesia.com

Redaksi Kumparan. Daftar Perusahaan yang PHK Karyawan Karena Corona. KFC Hingga Traveloka. Kumparan: 2020. www.kumparan.com

Rizal Fadli. Kronologi Lengkap Virus Corona Masuk Indonesia. Halodoc: 2020. www.halodoc.com

Rizky Alika. 7 Sektor Usaha Lesu. Kadin: 6,4 Juta Tenaga Kerja Terdampak Covid-19. Katadata: 2020. www.katadata.co.id

Tantiya Nimas Nuraini. Daftar Perusahaan Ajukan PHK Ratusan Karyawan dan Terancam Tutup Akibat Corona. Merdeka: 2020. www.merdeka.com

Yoga Sukmana. Selain Garuda Indonesia. BUMN ini Juga Pangkas Gaji Karyawan. Kompas: 2020. www.kompas.com

World Health Organization. Corona Virus. World Helath Organization. 2020. www.who.int