

## **ANALISIS YURIDIS PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIRUMAHKAN PERUSAHAAN TERDAMPAK PANDEMI COVID-19 DI KOTA SURABAYA**

**Mutia Reka, Benita Dita Rezanti, Haryo Sulistiyantoro**

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Rungkut Madya Nomor 1, Kota Surabaya, Jawa Timur 60294, Indonesia  
Email: [mutiareka27@gmail.com](mailto:mutiareka27@gmail.com)

### **Abstrak**

Pandemi COVID-19 yang merebak di Indonesia dari Maret 2020 membawa dampak menyusahkan, misal pada bidang ketenagakerjaan, dimana perusahaan yang merugi karena permintaan berkurang, beberapa perusahaan di Surabaya akhirnya merumahkan pekerja, dengan dalih dipanggil lagi perusahaan saat membutuhkan, namun disini hak normatif pekerja sering diabaikan, padahal mereka, pekerja yang dirumahkan saat pandemi COVID-19 dimuat dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19, namun terdapat aturan lebih jelas yang mengaturnya. Pada penelitian ini berfokus pada analisa secara perundang-undangan pekerja yang dirumahkan, lalu analisa pada pemenuhan hak pekerja yang dirumahkan baik itu akibat hukumnya maupun hak normatifnya. Pada penelitian ini memakai metode penelitian yuridis normatif, dimana permasalahan yang dibahas penulis yakni pemenuhan hak pekerja yang dirumahkan karena pandemi COVID-19 dengan pendekatan perundang-undangan dan teoritis, penelitian ini didukung dengan data sekunder dan primer. Hasil Penelitian ini dapat disimpulkan bahwasannya tindakan merumahkan pekerja memang bisa dilakukan mengingat kondisi perusahaan tidak memungkinkan untuk mempekerjakannya, namun sebisa mungkin dihindari oleh perusahaan karena mengandung akibat hukum, dan jika terpaksa merumahkan pekerja perusahaan terdapat hak dan kewajiban seperti upah penuh yang wajib dibayarkan sesuai perundang-undangan ataupun apabila ada kesepakatan lain.

**Kata Kunci:** Pandemi COVID-19, Hak Pekerja, Pekerja Dirumahkan

### **Abstract**

*The COVID-19 pandemic that is endemic in Indonesia starting in March 2020 has had a troublesome impact, for example in the field of employment, several companies in Surabaya finally laid off workers, arguing that the company was called back by the company when needed. However, the normative rights of workers are often ignored, that they are laid-off workers. During the COVID-19 pandemic as stated in the Circular Letter of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number M/3/HK.04/III/2020 concerning the Protection of Workers or Labors and Entrepreneurs for sustainability in the prevention and control of COVID-19 but there are clearer rules governing it. This study focuses on the analysis of the law on workers at home, and then on the analysis of the fulfillment of the rights of workers who are at home, both due to legal and normative rights. The results of this study can be concluded that the actions of housing workers can indeed be carried out considering the company's condition does not allow them to employ them but the company avoids it as much as possible because it contains legal consequences and if forced to become a company there*

*are rights and obligations such as full wages or if there are other agreements that must be paid according to the law or if there is another agreement.*

**Keyword:** COVID-19 Pandemic, Rights Worker's Right, Workers Laid-Off

## A. PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 yang hadir sejak awal 2020 di berbagai negara di dunia berdampak cukup menyengsarakan bagi beberapa sektor seperti pendidikan, sosial, budaya, politik, namun memang yang sangat terlihat sangat kelimpungan ialah sektor perekonomian, dengan dibatasi beberapa kegiatan masyarakat untuk berkumpul, bersosialisasi, dan melakukan kegiatannya seperti sedia kala karena terdapat kewajiban untuk mengenakan protokol kesehatan seperti masker, *handsanitizer*, menjaga jarak, dan rajin mencuci tangan. Dengan dibatasi kegiatan masyarakat untuk meminimalisir penyebaran COVID-19 membuat roda perekonomian sangat terganggu, dimana pastinya permintaan barang turun, daya beli masyarakat turun, membuat ekonomi industri terdampak adanya Pandemi COVID-19 ini, tak terkecuali pada bidang ketenagakerjaan, dimana para pihak ketenagakerjaan dalam hal ini buruh/pekerja, majikan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/pengusaha,<sup>1</sup> musti memutar otak akibat dampak Pandemi Covid-19 ini.

Pada akhirnya banyak perusahaan-perusahaan akhirnya merugi cukup banyak karena permintaan produksi menurun dan juga keuntungan yang merosot cukup tajam, bahkan ada beberapa perusahaan yang memang sampai bangkrut karena Pandemi Covid-19 ini, selain mensiasati kondisi krisis seperti saat ini akhirnya beberapa melakukan pengurangan pegawai melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) atau juga mereka merumahkan pekerja entah karena terpapar COVID-19 mengurangi pekerja, dari situlah terkadang timbul suatu perselisihan hubungan industrial. Padahal dalam suatu hubungan industrial sendiri meskipun dengan adanya krisis seperti Pandemi COVID-19 seperti sekarang tetap perlu dirembukkan terlebih dahulu diawali dengan suatu musyawarah baik para pekerja yang diwakili serikat pekerja dan perusahaan itu sendiri, karena pada dasarnya hubungan industrial merupakan hubungan dasar pengusaha dan pekerjanya.<sup>2</sup> Selain itu dapat kita lihat juga dalam Perjanjian Kerja yang sebelumnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak, dimana itikad baik menjadi landasan di perjanjian tersebut, yang mana menjadi penyeimbang hak dan kewajiban masing-masing dalam suatu perbuatan hukum.<sup>3</sup> Perjanjian Kerja disini memang pada dasarnya

---

<sup>1</sup> Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita. hlm. 11

<sup>2</sup> Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 178.

<sup>3</sup> Subekti. (2014). *Aneka Perjanjian*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. hlm.1.

mengikatkan antara pengusaha dan buruh.<sup>4</sup> Jadi segala perbedaan pandangan dapat didahulukan dengan cara penyelesaian secara baik-baik tanpa harus berlanjut ke ranah litigasi karena akan sangat riskan nantinya, prosesnya panjang dan membutuhkan biaya cukup banyak ketika penyelesaian masalah tersebut nantinya.

Biasanya jika memang terpaksa penyelesaian tersebut berlanjut perselisihan industrial maka akan ditangani secara spesifik perkara tersebut pada pengadilan hubungan industrial, yang mana aturannya termuat pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal yang menjadi sengketa berkaitan dengan sengketa Hak, Kepentingan, Pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat buruh,<sup>5</sup> dimana memang cukup sulit pada akhirnya menghindari suatu perselisihan industrial, karena memang permasalahan industrial cukup kompleks mengingat permasalahannya berkorelasi pada porsi hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial, dimana hal tersebut rawan sekali terjadi gesekan perselisihan. Terlebih jika dalam suatu hubungan industrial banyak hak normatif dari pekerja yang dilanggar pihak perusahaan, padahal hak-hak pekerja dan perusahaan sendiri termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga beberapa perubahannya pada Undang-Undang Tahun Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja.

Hak-hak normatif pekerja/buruh sendiri telah dimuat cukup jelas pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pekerja/buruh pada dasarnya mendapatkan kesamaan dan kesempatan untuk mendapatkan perlakuan tanpa diskriminasi dengan dalih apapun guna memmanifestasikan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya dengan tidak mengesampingkan profit dan persaingan usaha, oleh karena itu mereka harusnya mendapatkan perlindungan serta dapat haknya sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada dan juga aturan turunan lainnya seperti dalam aturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Dimana hak dasar wajibnya pekerja ialah seperti hak berunding dengan perusahaan, lalu juga hak keselamatan hidup dan kesehatan pekerja, lalu juga perlindungan jaminan sosial tenaga kerja serta juga perlindungan pada upah mereka.<sup>6</sup>

Melihat realitas di lapangan sendiri pastinya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan pasti benar adanya dilakukan, dimana misal dalam hal ini ialah pekerja yang dirumahkan, dimana mereka diberi pengetahuan bahwasannya mereka dirumahkan tanpa suatu

---

<sup>4</sup> Lalu Husni. (2002). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers. hlm.64.

<sup>5</sup> TURC Press. (2004). *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial, Panduan Bagi Serikat Buruh*. Jakarta. hlm. 13.

<sup>6</sup> Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho. (2016). *Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*. Jurnal Yuridis, Volume 3 Nomor 2. hlm.2.

kejelasan dan ketidakpastian, dimana dalam hal ini pastinya pekerja yang di rumahkan patut dipertanyakan kabar upah mereka seperti apa nantinya, karena belum ada kejelasan kapan akan dipanggil lagi guna kembali ke pekerjaan semula. Pekerja yang berada dalam situasi seperti ini tetap harus dijamin kesejahterannya berupa upah meskipun sedang dirumahkan sebelum terdapat kesepakatan lagi. Dengan begitu perlu adanya sidak dari pemerintah ataupun laporan langsung dari pekerja yang dirumahkan apabila dia tidak mendapatkan komunikasi lanjutan maupun hak nya sebagai pekerja/buruh.

Ditambah dengan Pandemi COVID-19 yang eksis saat ini memang pada akhirnya membuat banyak perusahaan mau tidak mau demi menjaga agar neraca keuangannya tetap stabil ditengah guncangan Pandemi COVID-19 yang membuat permintaan makin menurun, maka dengan ada keputusan hubungan kerja dan merumahkan pekerja/buruh. Mereka pekerja yang dirumahkan disini dia posisinya cukup membingungkan dimana dia tidak dipekerjakan dan tidak ada produksi yang dilakukan terkadang membuat perusahaan tidak memberikan gaji pada mereka. Berdasarkan observasi awal penulis ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sendiri pada tahun 2020 terdapat sekitar 1708 pekerja yang terdampak COVID-19 dirumahkan dan sekitar 1002 pekerja mendapatkan keputusan hubungan kerja dari beberapa perusahaan yang berdomisili di Kota Suabaya, dengan data tersebut diperoleh dari pekerja yang terdampak keputusan hubungan kerja dan di rumahkan serta juga perusahaan yang melapor.<sup>7</sup>

Melihat realita tersebut dimana data total baik yang di rumahkan maupun di-PHK cukup banyak DAN membuat mereka kehilangan mata pencaharian dan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup mereka di masa Pandemi COVID-19 serba susah, dimana mereka selain melawan COVID-19 yang mengancam kesehatan, mereka juga perlu bertahan hidup, pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 pun hanya sebatas mengatur pekerja yang terkonfirmasi Positif COVID-19 dan mengakibatkan dia tidak dapat bekerja seperti biasanya, maka dapat sudah seharusnya dapat kompensasi upah sesuai yang dijamin oleh undang-undang dan bahkan kemungkinan tidak sosialisasikan perusahaan ke pekerjanya, dimana pemenuhan hak pekerja yang dirumahkan belum sepenuhnya dijamin, dan diberi kejelasan, padahal penting kiranya pekerja yang dirumahkan mendapat kejelasan hak normatif yang masih berhak mereka dapatkan selama dirumahkan.

---

<sup>7</sup> Rekap Data Pekerja di PHK dan Dirumahkan Terdampak Pandemi Covid-19 Kota Surabaya Cut Off 31 Desember 2020 Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya (diakses tanggal 15 Juni 2020)

Berdasarkan uraian diatas menurut penulis, perlu diadakan suatu kajian hukum pada pemenuhan hak pekerja yang mustinya tetap dilakukan perusahaan merumahkan pekerja karena Pandemi COVID-19 dengan berupa studi analisa yuridis normatif dengan menghubungkan isu hukum dengan peraturan perundang-undangan ataupun teori yang berkorelasi, guna mengetahui pekerja yang dirumahkan pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan seperti apa, serta bagaimana akibat hukum dan pemenuhan hak pekerja yang dirumahkan karena Pandemi COVID-19 pada perusahaan di Kota Surabaya, selain itu dalam memudahkan analisisnya penulis didukung dengan wawancara dengan pihak terkait yakni Dinas Ketenagakerjaan Kota Surabaya mengenai permasalahan yang diangkat penulis.

## **B. METODE PENELITIAN**

Pada penelitian hukum berikut, penulis menggunakan metodologi penelitian yuridis normatif, dapat kita ilhami juga sebagai penelitian hukum secara doktrinal. Pada penelitian yang diangkat penulis ini, terdapat permasalahan yang ada berupa isu hukum akan dianalisa dengan fakta-fakta hukum dan juga dengan pendekatan dengan menghubungkannya pada prinsip dan asas hukum. Dengan juga dalam memecahkan masalahnya didukung literatur hukum berupa peraturan ataupun norma yang berkorelasi dengan permasalahan.<sup>8</sup>

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. PENGATURAN TENTANG PEKERJA YANG DIRUMAHKAN DALAM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Hadirnya Pandemi COVID-19 di Negeri kita pada awal bulan maret tahun lalu membawa efek yang cukup besar, dimana yang paling terdampak ialah pada bidang perekonomian, dimana dengan dibatasinya beberapa kegiatan masyarakat, sosial budaya, guna meminimalisir penyebaran COVID-19 membuat memang salah satunya roda perekonomian sedikit terhambat. Sektor industri selain kesehatan sangat kelimpungan dengan adanya Pandemi COVID-19, dimana karena rendahnya permintaan produksi mengakibatkan neraca keuangan perusahaan terganggu. Tak jarang memang beberapa perusahaan ada yang sampai menutup beberapa gerai cabangnya ataupun ada yang sampai bangkrut karena Pandemi COVID-19.

Berkaitan dengan hal tersebut, terganggunya sektor ekonomi dan industri pada akhirnya berimbas pada bidang ketenagakerjaan, perusahaan dimana saat kondisi cukup sulit seperti sekarang pada akhirnya perusahaan demi menyelamatkan perusahaannya melakukan salah

---

<sup>8</sup> Amiruddin dan H. Zainal Asikin. (2016). *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawaliipers. hlm. 118

satunya merumahkan sebagian pekerjanya. Tindakan perusahaan untuk merumahkan pekerjanya memang pada akhirnya menjadi salah satu opsi selain melakukan pemutusan hubungan kerja, Tindakan itu harus dilakukan oleh perusahaan karena pada saat Pandemi Covid-19 adanya imbauan dalam pembatasan seluruh kegiatan usaha menyebabkan pesanan atau permintaan pembelian barang yang diterima oleh perusahaan menurun bahkan tidak ada permintaan pembelian barang yang masuk sekalipun sehingga kegiatan produksi dalam suatu perusahaan menjadi berkurang dan ditakutkan jika terus-menerus terjadi perusahaan akan mengalami kerugian. Apabila suatu perusahaan mengalami kondisi perusahaan yang tidak dapat dipungkiri untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, pengusaha dapat melakukan untuk membuat pekerjanya dirumahkan disertai dengan alasan-alasan tertentu sehingga harus melakukan tindakan merumahkan kepada pekerja.<sup>9</sup>

Secara umumnya pekerja yang dirumahkan sebenarnya tidak ada aturan secara spesifik yang mengaturnya pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam aturan itu hanya berujar istilah skorsing yang memiliki arti berbeda dengan tindakan merumahkan pekerja. Lalu juga dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 bahwa tindakan penyimpangan berupa skorsing pekerja dapat dilakukan kepada pekerja dalam proses penetapan secara resmi pemutusan hubungan kerja dari lembaga peradilan. Menurut frasa pasal tersebut skorsing merupakan tindakan perusahaan dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya, didasari dengan kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja. Hubungan kerja hakikatnya melahirkan hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pihak pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja yang melakukan sebuah pekerjaan.<sup>10</sup> Dalam pelaksanaan hubungan kerja seharusnya mengupayakan segala hal dan menjaga baik hubungan kerja agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja mengenai upah pekerja yang di skorsing pengusaha wajib membayar upah beserta hak-haknya berdasarkan ketentuan dalam kesepakatan, klausula perusahaan, dan perjanjian kerja bersama pekerja dan perusahaan, hal tersebut tentunya menjadi polemik hukum tersendiri dalam kajian hukum.

Melihat jauh kebelakang pada sejarah ketenagakerjaan di Indonesia sendiri, perihal merumahkan pekerja ini sebenarnya sudah muncul sejak krisis moneter pada tahun 1998, dimana disaat tersebut bangsa Indonesia turut berimbas krisis perekonomian dunia, yang mana berimbas ke neraca keuangan Indonesia dan perusahaan banyak yang mengalami krisis juga dan pada akhirnya berimbas perusahaan pun demi menyelamatkan perusahaannya melakukan

---

<sup>9</sup> Libertus Jehani. (2006). *Hak-Hak Pekerja Bila Diputus Hubungan Kerja*. Jakarta: Visi Media. hlm. 15.

<sup>10</sup> Moh. Syaufii Syamsuddin. (2004). *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada. hlm. 305.

suatu langkah berupa merumahkan pekerja secara temporer, hingga terbitnya kebijakan yang mengatur hubungan kerja terkait dirumahkannya karyawan atau pekerja. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 Tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja, dimana pada intinya perusahaan dapat merumahkan pekerja/buruhnya karena kondisi perusahaan namun itu hanya sementara waktu, dan perlu dikonfirmasi ulang di kemudian hari status pegawai tersebut.

Selanjutnya terdapat perkembangan perihal pekerja yang di rumahkan pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE.-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal yang termuat pada bagian f yaitu, perusahaan merumahkan pekerja secara bergantian dalam tempo sementara waktu, hal tersebut merupakan suatu upaya dan solusi demi meminimalisir pengeluaran perusahaan karena produksi mereka tidak mencapai target yang ditetapkan sejak awal, jadi dalam sementara waktu pekerja dirumahkan guna menghindari pemutusan kerja oleh perusahaan, jadi frasa itu berfokus pada perusahaan pada intinya dapat merumahkan pekerja/buruh dapat dilakukan guna menghindari pemutusan hubungan kerja secara langsung, jadi merumahkan secara tersiratnya diperbolehkan oleh negara namun dengan berbagai syarat dan juga perlu dirundingkan terlebih dahulu.

Perundingan yang dimaksud disini ialah perusahaan wajib merundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja yang ada di perusahaan tersebut, mereka perlu melakukan suatu pertemuan secara bipartit ataupun musyawarah merembukkan permasalahan yang ada saat ini dan juga mencari solusi bersama maupun juga pemberitahuan juga untuk merumahkan sebagai pekerja/buruh karena kondisi perusahaan sedang krisis, itikad baik perusahaan dari perusahaan diperlukan agar tidak secara sepihak merumahkan pegawainya. Pada saat Pandemi COVID-19 seperti sekarang pemerintah akhirnya mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja Atau Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19 dijelaskan bahwa pekerja yang dirumahkan adalah dikarenakan pekerja tersebut berstatus Orang Dalam Pemantauan (ODP) COVID-19, Suspek COVID 19, Sakit yang terindikasi COVID-19, serta himbuan kepada pengusaha, jadi pekerja yang dirumahkan selain alasan COVID-19 acuannya akan ke Surat Edaran Kemenaker sebelumnya, harusnya tetap mendapatkan hak dan kejelasan.

Berdasarkan uraian diatas, dalam hal ini penulis dapat melihat bahwasannya Pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan pada dasarnya belum ada pengaturan secara rinci yang

memuat pekerja yang dirumahkan secara sepihak dengan alasan perusahaan, dimana baik pengaturannya di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun di Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak ada muatan frasa mengatur pekerja yang di rumahkan secara sepihak oleh perusahaan, adapun pengaturannya hanya terdapat pekerja yang dirumahkan karena skorsing, hal tersebut tentulah berbeda dengan pekerja yang dirumahkan karena kondisi tertentu perusahaan, karena skorsing sendiri terdapat unsur pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, jadi dalam hal ini ketika Pandemi COVID-19 seperti saat ini, pekerja yang merasa dirumahkan harusnya tetap diusahakan hak nya seperti upah, dan tunjangan lainnya berdasarkan SE Kemenaker, dan juga upaya lain yang bisa dikompromikan bersama diupayakan terdapat kesepakatan lain antara kedua belah pihak.

## **2. PEMENUHAN HAK PEKERJA YANG DIRUMAHKAN KARENA PANDEMI COVID-19 DI KOTA SURABAYA**

Merebaknya Pandemi COVID-19 di Indonesia sendiri berimbas cukup parah salah satunya memang pada sektor industri dan perekonomian selain kesehatan, banyak dari perusahaan perlu putar agar perusahaan mereka tetap bisa berjalan dan bertahan dalam badai Pandemi COVID-19 ini, salah satunya memang perusahaan yang ada di Kota Surabaya, perusahaan-perusahaan di Kota Surabaya sendiri pastinya juga mengalami kendala yang sama saat pandemi seperti sekarang, dimana dengan adanya pembatasan-pembatasan kegiatan masyarakat dan sosial budaya berimbas ke perusahaan mereka dengan rendahnya permintaan produksi dan juga menurunnya perusahaan, yang mana hal tersebut akhirnya berimbas dalam bidang ketenagakerjaan yang mana perusahaan mau tidak mau demi menghindari pemutusan hubungan kerja dalam kondisi Pandemi COVID-19 mereka akhirnya memilih pilihan berupa merumahkan sementara sebagian pekerja, dan akan dipanggil lagi ketika memang dibutuhkan lagi oleh perusahaan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu pejabat di Dinas Tenaga kerja Kota Surabaya, saat tahun 2020 pekerja yang dirumahkan mencapai angka 1708 dan juga untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebanyak 1002 pekerja, dimana data ini didapat baik dari perusahaan maupun perseorangan pekerja yang melapor Dinas Tenaga kerja Kota Surabaya, namun memang demi privasi perusahaan, penulis tidak dapat menampilkan secara rinci per bulannya pekerja baik yang dirumahkan maupun mengalami pemutusan hubungan kerja dalam artikel jurnal ini. Data tersebut menunjukkan bahwasannya pada setahun di 2020 pekerja yang dirumahkan cukup banyak, dan juga status mereka pun belum jelas apakah dipekerjakan kembali atau tindakan merumahkan itu hanya bentuk secara halus

perusahaan dalam melakukan PHK. Padahal tentunya PHK menjadi malapetaka bagi jutaan keluarga, karena hilangnya pendapatan dan juga terancamnya kesehatan mereka di masa Pandemi Covid-19 ini.<sup>11</sup> Selain itu juga praktik merumahkan pekerja secara sewenang-wenang ini harusnya dapatlah dihindari mengingat ketika perusahaan merumahkan pekerjanya terdapat konsekuensi berupa pemenuhan hak normatif pekerja yang dirumahkan, akibat hukumnya akan dijabarkan sebagai berikut oleh penulis sebagai berikut:

**a. Akibat Hukum yang Diterima Perusahaan yang ada di Kota Surabaya Karena Merumahkan Pkerjanya Saat Pandemi COVID-19**

Secara garis besarnya memang perusahaan dalam hal ini merumahkan pekerjanya sebagai upaya mempertahankan perusahaannya karena memang dengan adanya kondisi tertentu seperti sekarang yakni Pandemi COVID-19 membuat perusahaan sedikit kelimpungan karena permintaan produksi mereka menurun, memang pada akhirnya merumahkan pekerja ini membawa akibat hukum bagi kedua belah pihak, pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan tetap berada di tempat tinggal pekerja, sampai waktu yang belum ada kejelasan, dan jika kondisi perusahaan sudah membaik dengan menaikinya pesanan mereka maka dapat memanggil pekerja yang bersangkutan untuk kembali bekerja. Selama dirumahkan seharusnya tetap wajib memberikan upah secara penuh mengingat Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana kompensasi upah tetap harus dibayarkan mengingat perjanjian kerja sebelumnya masih terdapat mutan tersebut dan belum ada perubahan lagi.

Memang terdapat muatan “*No Work No Pay*” pada Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana gaji tidak akan dibayarkan, apabila pekerja tanpa melakukan pekerjaan, namun asas tidak secara mutlak demikian, karena memang dapat dikesampingkan pada hal-hal tertentu, mengingat dalam hal ini yang menginginkan merumahkan perusahaan dan juga bukan unsur kesalahan pekerjanya, hal tersebut termuat dalam dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana gaji pekerja tetap harus diberikan karena memang sebelumnya mereka telah berdia bekerja sesuai perjanjian sebelumnya, tetapi pengusaha tidak mempekerjakan pekerja yang bersangkutan, karena seharusnya saat pekerja dirumahkan status hubungan kerja mereka masih ada.

Pengupahan pekerja yang dirumahkan memang belum diatur secara spesifik teknisnya seperti apa di dalam aturan di negeri kita, jadinya pastinya hal demikian dapat

---

<sup>11</sup> Salim dan Budi Sutrisno. (2008). *Hukum Investasi di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 21.

di gali pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun kesepakatan lain sebelumnya antara perusahaan dan juga para pekerja.<sup>12</sup> Pada Saat Pandemi COVID-19 seperti sekarang memang pemerintah sedikit memfasilitasi dengan mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan COVID-19, namun fokus isinya disitu perusahaan menjamin pemenuhan hak pekerja yang terindikasi dan terkonfirmasi positif COVID-19 saja. Jadi memang kita kembali lagi menilik aturan yang lama dalam menentukan akibat hukum dari perusahaan ketika merumahkan pekerjanya yaitu pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE 05M/BW/1998, dengan sebagai berikut:

1. Pengusaha tetapdibebani memberi gaji berupa gaji pokok dan juga memberikan tunjangan kepada mereka pekerja yang di rumahkan oleh perusahaan, namun dapat dikecualikan apabila ada muatan lain dalam kesepakatan sebelumnya.
2. Apabila memang perusahaan tidak ada daya kemampuan dalam membayardengan prosentase penuh, maka sudah seyogyanya di rundingkan dalam suatu forum konsensus dengan serikat pekerja yang ada di perusahaan saat merumahkan pekerja dan waktunya.
3. Apabila memang tidak menemui kata sepakat oleh kedua belah pihak maka pada akhirnya dapat diusulkan untuk menyelesaikan masalah tersebut dalam pengadilan hubungan industrial supaya mendapatkan putusan demi kebaikan bersama.

Dengan berdasarkan muatan hukum tersebut pekerja yang telah dirumahkan akan mendapat perlindungan secara hukum atas haknya berupa upah selama dirumahkan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhannya selama Pandemi COVID-19, hal tersebut termuat dalam Pasal 93 ayat (5) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pengaturan pelaksanaan dalam hal pengupahan ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama (PKB). Pekerja yang dirumahkan jelas tidak melakukan sebuah pekerjaan, hal itu tidak dapat dijadikan alasan oleh perusahaan untuk tidak memenuhi hak-hak pekerja, karena masih adanya hubungan kerja antara kedua belah pihak yaitu perusahaan dengan pekerjanya. Jika memang perusahaan tidak memiliki kemampuan dalam hal memenuhi hak pekerja yang dirumahkan untuk membayar penuh upah mereka, maka dapat dirundingkan oleh kedua belah pihak, guna mengambil jalan tengah solusi yang baik.

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Ibu Nurul Q S.T. Kepala Seksi Hubungan Industrial di ruangan Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja, dan Jamsostek Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tanggal 24 Maret 2021, pukul 13.40 WIB

**b. Pemenuhan Hak Pekerja yang Dirumahkan oleh Perusahaan di Kota Surabaya karena Pandemi COVID-19**

Realita saat ini memang dengan hadirnya Pandemi COVID-19 yang menerpa sektor industri dan perekonomian membuat beberapa perusahaan yang ada di Kota Surabaya akhirnya melakukan pemutusan hubungan kerja dan juga merumahkan sebagian pekerjanya. Pekerja yang dirumahkan rata-rata tidak diberikan kepastian dan suatu kejelasan kapan pekerja tersebut akan dipanggil lagi dan dipekerjakan lagi, dalam hal ini juga dia tidak diberikan upah penuh saat dirumahkan. Padahal saat perusahaan memilih merumahkan para pekerjanya, hal tersebut mempunyai konsekuensi berupa akibat hukum bahwasannya perusahaan berkewajiban tetap membayar penuh upah mereka, namun jika memang perusahaan tidak dapat memenuhinya karena situasi sulit seperti Pandemi COVID-19 seperti sekarang maka dapat dirundingkan kembali secara bipartid perusahaan dan juga pekerja tersebut. Karena sejatinya kedua belah pihak tersebut terdapat suatu hubungan hukum karena perjanjian perikatan, ataupun peraturan perundang-undangan yang tentu menimbulkan hak dan kewajiban,<sup>13</sup>

Sama halnya dengan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi masing-masing pihak antara pengusaha dan pekerja atas perjanjian yang sebelumnya mereka sepakati.<sup>14</sup> Namun realitanya sendiri berkata lain, karena berdasarkan wawancara penulis di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sendiri mereka banyak menerima aduan dari para pekerja yang dirumahkan bahwasannya hak-hak normatif mereka tidak diberikan oleh perusahaan saat mereka dirumahkan, padahal hak tersebut merupakan hak dasar dari para pekerja karena hal tersebut sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE 05M/BW/1998 saat pekerja dirumahkan, dan juga Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana gaji pekerja tersebut tetap harus dibayarkan mengingat perjanjian kerja sebelumnya masih terdapat mutan tersebut dan belum ada perubahan.

Hak normatif para pekerja memang pada dasarnya perlu diberikan saat pekerja dan perusahaan masih terlibat dalam hubungan industrial, namun memang karena posisi perusahaan sebagai majikan dalam hal ini terkadang perusahaan disini seenaknya sendiri dan secara sepihak dalam merumahkan pekerja dan mengabaikan hak-hak normatif para

---

<sup>13</sup> Soeroso. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 269.

<sup>14</sup> Imam Soepomo. (2003). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan. hlm. 75.

pekerja yang mereka rumahkan. Memang saat Pandemi COVID-19 seperti sekarang pemerintah sendiri telah mengeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020, namun hal tersebut cakupannya hanya pada para pekerja yang dirumahkan karena terindikasi maupun terkonfirmasi tertular COVID-19, yang mana pekerja yang dirumahkan karena kondisi tertentu perusahaan belum memuat cakupannya, jadi memang pada akhirnya terkait hal ini dasar hukumnya kembali lagi pada aturan lama yakni Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE 05M/BW/1998, dimana gaji pekerja tetap diberikan pada pekerja yang dirumahkan.

Upah para pekerja yang dirumahkan tersebut pada dasarnya sudah seharusnya diberikan oleh perusahaan mengingat hal tersebut merupakan hak normatif yang didapatkan oleh para pekerja. Terkait upah yang semestinya didapatkan para pekerja tersebut terbagi sesuai dengan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yakni terbagi menjadi Upah Tanpa Tunjangan, Upah Pokok dan Tunjangan Tetap. Pada para pekerja yang dirumahkan saat kondisi Pandemi COVID-19 seperti sekarang mereka seharusnya tetap harus mendapatkan pemenuhan hak normatif pekerja berupa upah penuh berupa gaji pokok dan tunjangan tetap untuk para buruh, karena hal tersebut sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE 05M/BW/1998.

Selain itu juga meskipun kondisi Pandemi COVID-19 seperti sekarang pekerja yang dirumahkan seharusnya tetap bisa juga diberikan suatu Tunjangan Hari Raya (THR) mengingat hal tersebut sendiri bagian yang sudah seharusnya diberikan kepada para pekerja meskipun dirumahkan, namun memang jika Perusahaan yang ada di Kota Surabaya itu masih belum sepenuhnya pulih keuangannya karena Pandemi COVID-19 maka hal tersebut dapat dirundingkan dengan serikat pekerja yang ada di perusahaan tersebut. Terkait hak normatif berupa upah penuh yang sudah seharusnya didapatkan para pekerja ini apabila dia tidak mendapatkannya maka dapat dirundingkan terlebih dahulu secara bipartrit dengan perusahaan, lalu bila masih berlanjut dapat meminta dimediasi oleh disnaker setempat.<sup>15</sup> Jika masih berlanjut, maka memang jalan penyelesaiannya diselesaikan di Peradilan Hubungan Industrial hal itupun sudah dijamin dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial dimana nantinya dilahirkan suatu putusan yang mengikat bagi para pihak terkait masalah yang ada. Jadi memang sudah seyogyanya meskipun kondisi Pandemi COVID-19 baik itu pemutusan hubungan kerja maupun

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya di ruangan Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja, dan Jamsostek, pada tanggal 31 Desember 2020, pukul 13.00

merumahkan pekerja tanpa suatu kejelasan haruslah dihindari demi kebaikan bersama pekerja maupun perusahaan.<sup>16</sup>

#### **D. PENUTUP**

Kesimpulan dalam penelitian ini ialah berkaitan dengan pemenuhan hak pekerja yang dirumahkan perusahaan terdampak Pandemi COVID-19 di Kota Surabaya, memang boleh perusahaan melakukan tindakan berupa merumahkan para pekerja namun mengandung konsekuensi berupa akibat hukum dan pemenuhan hak normatif pekerja/buruh yang dirumahkan. Meskipun kondisi Pandemi COVID-19, pemenuhan hak normatif berupa upah penuh kepada para pekerja tetap harus diberikan, karena hal tersebut dalam perundang-undangan diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE 05M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja, lalu juga pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan juga pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan COVID-19. Data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pun menunjukkan pada 2020 sendiri sekitar 1708 perkerja dirumahkan perusahaan yang ada di Kota Surabaya selama Pandemi COVID-19 ini, namun beberapa pekerja melaporkan bahwasannya mereka tidak mendapatkan hak normatif seperti upah penuh, mereka juga belum mendapatkan kepastian kapan mereka akan dipekerjakan lagi, memang apabila dikarenakan perusahaan tidak dapat memenuhi hal tersebut karena Pandemi COVID-19, maka tetap harus dikomunikasikan, bisa melalui bipartrid, lali jika berlanjut bisa lewat mediasi, dan juga dapat berlanjut ke peradilan hubungan Industrial untuk menyelesaikan masalah ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, Nomor 78 Tahun 2015,

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747

Republik Indonesia, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19, Surat Edaran Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Tahun 2020

---

<sup>16</sup> Asri Wijayanti. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm.185.

- Republik Indonesia, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia tentang tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, Surat Edaran Nomor 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tahun 2004.
- Republik Indonesia, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tentang tentang Rencana Keberlangsungan Usaha dalam Menghadapi Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) dan Protokol Pencegahan Covid-19 di Perusahaan, Surat Edaran Nomor M/7/AS.02.02/V/2020
- Republik Indonesia, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja, Surat Edaran Nomor SE05/M/BW/1998 Tahun 1998.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573
- Republik Indonesia, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279
- Republik Indonesia, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356

### Buku

- Amiruddin dan Asikin, Zainal. (2014). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawaliipers.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Husni, Lalu, (2002). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jehani, Libertus. (2006). *Hak-Hak Pekerja Bila Diputus Hubungan Kerja*. Jakarta: Visi Media.
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Salim dan Sutrisno, Budi. (2008). *Hukum Investasi di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Soepomo, Imam. (2003). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Soeroso. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Sinar Grafika.
- Subekti. (2014). *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Syamsudin, Moh. Syauufii. (2014). *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada.
- TURC Press. (2004). *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial, Panduan Bagi Serikat Buruh*. Jakarta
- Wijayanti, Asri. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika

### Karya Ilmiah

- Charda, Ujang. (2017). *Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*. Jurnal Wawasan Yuridika, Volume 1 Nomor 1
- Hasrul, Muh. (2020). *Aspek Hukum Pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Penanganan "Corona Virus Disease COVID-19"*. Legislatif Jurnal, Volume 3 Nomor 2
- Ismail, Najmi dan Moch. Zainuddin. (2018). *Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan*. Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial, Volume 1 Nomor 33
- Julyano, Mario dan Sulistyawan, Aditya Yuli. (2019). *Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konsttruksi Penalaran Positivisme Hukum*. Jurnal Crepido, Volume 01 Nomor 01

Maryanto. (2018). *Mekanisme Penyelesaian Perkara Perselisihan Hubungan Industrial ditinjau Dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri*. Jurnal Ilmiah Hukum, Volume 10 Nomor 10

Suyanto, Heru dan Nugroho, Andriyanto Adhi. (2016). *Perlindungan Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*. Jurnal Yuridis Volume 3 Nomor 2

**Sumber Lainnya:**

Rekap Data Pekerja di PHK dan Dirumahkan Terdampak Pandemi Covid-19 Kota Surabaya Cut Off 31 Desember 2020 Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya (diakses tanggal 15 Juni 2020)

Wawancara dengan Ibu Nurul Qomariyah Kepala Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja, dan Jamsostek Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada tanggal 31 Maret 2021

Wawancara dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya di ruangan Bidang Hubungan Industrial, Syarat Kerja, dan Jamsostek pada tanggal 31 Desember 2020.