

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DI-PHK DAN DIRUMAHKAN AKIBAT PANDEMI COVID-19

I Komang Wahyu Permana, I Nyoman Gede Sugiarta, Ni Komang Arini Styawati

Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Bali, Indonesia

wahyu.permana19500@gmail.com, nyomansugiarta14@gmail.com,

arinistyawati@gmail.com

ABSTRAK

Akibat pandemi mengakibatkan banyak pekerja dirumahkan atau di-PHK. Permasalahan yang timbul adalah Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK akibat Pandemi Covid-19? Dan Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang dirumahkan akibat Pandemi Covid-19?. Penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dipilih untuk melakukan penelitian ini. Hasil Berdasarkan pembahasan terkait perlindungan hukum pekerja yang di-PHK dan dirumahkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK akibat dampak Pandemi COVID-19 adalah larangan terhadap PHK dengan berbagai alasan dan kepastian kompensasi yang diterima apabila PHK tidak dapat dihindari. Larangan untuk melaksanakan PHK dengan berbagai alasan diatur pada Pasal 153 UU Cipta Kerja sedangkan kepastian kompensasi terhadap pekerja yang di-PHK diatur pada Pasal 156 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain itu, mekanisme hukum dalam keberatan terhadap PHK diatur dalam PP No. 35/2021 sehingga perusahaan tidak melakukan PHK hanya dari satu pihak. Setelah dilakukan penelitian diketahui bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK. Tujuan PHK merupakan hak yang dimiliki oleh perusahaan dan diharapkan hal terakhir yang dilakukan oleh perusahaan jika hal tersebut memang mendesak. Meskipun secara pasti mengenai pekerja yang dirumahkan dalam UU Ketenagakerjaan tetapi aturan tersebut dijelaskan dan diatur dalam SE Kemnaker Nomor: SE-05/M/BW/1998 yang mengatur tentang pengusaha harus tetap membayar upah secara penuh yang berupa upah pokok dan tunjangan selama pekerja dirumahkan kecuali diatur ada aturan lain dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Bekerja Bersama. akibat Pandemi tertuang dalam Pasal 153 dan 156 UU Cipta Kerja. Perlindungan hukum yang diberikan adalah pencegahan, memperjelas mekanisme dan memberikan kepastian kompensasi.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, dirumahkan, Pandemi COVID-19

ABSTRACT

Due to the pandemic, many workers have been laid off or laid off. The problem that arises is how is the legal protection for workers who have been laid off due to the Covid-19 pandemic? And how is the legal protection for workers who have been laid off due to the Covid-19 pandemic? Normative legal research with a statutory approach was chosen to conduct this research. Results Based on the discussion related to the legal protection of laid-off and laid-off workers, it can be concluded that legal protection for workers who have been laid off due to the impact of the COVID-19 pandemic is a prohibition against layoffs for various reasons and certainty of compensation received if layoffs cannot be avoided. . The prohibition on carrying out layoffs for various reasons is regulated in Article 153 of the Job Creation Law, while the certainty of compensation for laid-off workers is regulated in Article 156 of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. while the certainty of compensation for laid-off workers is regulated in Article 156 of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. In addition, the legal mechanism in objecting to layoffs is regulated in PP. 35/2021 so that companies do not lay off only from one party. The purpose of layoffs is a right that is owned by the company and is expected to be the last thing the company does if it is urgent. to pay full wages in the form of basic

Keywords: termination of employment, paid leave, COVID-19 Pandemic

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

COVID-19 merupakan pandemi yang melanda seluruh negara di dunia sejak November 2019 yang pertama kali terkonfirmasi di Wuhan, China. Dampak yang sangat signifikan ditimbulkan oleh

penyebaran COVID-19 yang begitu masifnya ke seluruh sendi kehidupan masyarakat dunia termasuk pada bidang ekonomi. (Krisna, 2021) Pandemi COVID-19 mempengaruhi ekonomi global dan menciptakan ketidakpastian baik secara ekonomi dan kebijakan sosial. Hal ini menyebabkan banyak pelaku ekonomi atau pengusaha mengalami kesulitan dalam menentukan rencana bisnisnya.

Mayoritas kegiatan usaha berdampak signifikan dari pandemi COVID-19 ini. Badan Pusat Statistik mencatatkan bahwa 57,29% dari Usaha Menengah Besar (UMB) dan 66,77% Usaha Menengah Kecil (UMK) mengalami penurunan pendapatan di Triwulan III 2020. Para pelaku usaha harus mengambil kebijakan strategis untuk mempertahankan usaha mereka.

Salah satu kebijakan strategis yang diambil adalah penghematan biaya operasional usaha dengan cara melakukan pengurangan tenaga kerja dengan cara pengurangan jam/hari kerja pekerja, merumahkan pekerja bahkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masal. Hal ini menyebabkan banyaknya masyarakat yang kehilangan pendapatan dan pekerjaannya.

PHK atau merumahkan pekerja merupakan salah satu langkah yang sering dilakukan oleh pengusaha untuk menekan pengeluaran operasional perusahaan agar perusahaan masih dapat berjalan. Diketahui bahwa setiap warga negara berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan akibat bekerja hal ini sesuai dengan pasal 28 D UUD 1945. Pemerintah harus hadir untuk tegaknya hak setiap warga negara dalam memperoleh pekerjaan meskipun pada masa Pandemi COVID-19; dimana negara harus memberikan perlindungan bagi warganegaranya.

UU Ketenagakerjaan tidak mengatur secara tegas tentang tindakan merumahkan atau pekerja yang dirumahkan. Dirumahkan mengacu pada suatu keadaan yang menyebabkan pekerja tidak bekerja, tidak digaji, namun masih dalam perjanjian kerja. (Putra, A. C. E., 2021) Keadaan pandemi yang terjadi saat ini berdampak banyak terjadinya pekerja yang dirumahkan. PPKM yang mengatur berjalannya suatu usaha yang tertera dalam Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 24 tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Masyarakat Level 4 dan Level 3 *Coronavirus Disease 2019* sempat dilakukan di wilayah Bali dan Jawa.

Selain merumahkan karyawan, pemutusan hubungan kerja merupakan suatu pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja/ buruh dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh yang juga menyebabkan kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Dalam beberapa kasus, perusahaan merasa tidak sanggup membayar upah pekerjaannya dalam situasi darurat karena akibat pembatasan aktivitas di lingkup dunia ketenagakerjaan dan bisnis telah berdampak pada menurunnya omzet atau penghasilan keuntungan perusahaan. (Krisgawati, V., & Antari, 2020)

Berdasarkan aturan dan instruksi tersebut, aktivitas pada lingkungan usaha tidak mendasar dilaksanakan pemberlakuan seratus persen kerja yang dilakukan di rumah; lingkungan usaha mendasar dapat melakukan aktivitas kerja dengan maksimal lima puluh persen kapasitas, sedangkan pada lingkungan usaha mendasar pemerintahan dengan kapasitas dua puluh lima persen karyawan kerja dari rumah, dan lingkungan usaha kritikal dapat dilaksanakan seratus persen.

Selain merumahkan pekerja, banyak perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak terhadap karyawannya yang dilakukan untuk menekan angka pengeluaran operasional yang terus menumpuk tetapi kegiatan usaha yang dilakukan tidak lancar akibat pandemi covid-19 ini.

PHK merupakan hak yang dimiliki oleh perusahaan dan diharapkan hal terakhir yang dilakukan oleh perusahaan jika hal tersebut memang mendesak. Meskipun secara pasti mengenai pekerja yang dirumahkan dalam UU Ketenagakerjaan tetapi aturan tersebut dijelaskan dan diatur dalam SE Kemnaker Nomor: SE-05/M/BW/1998 yang mengatur tentang pengusaha harus tetap membayar upah secara penuh yang berupa upah pokok dan tunjangan selama pekerja dirumahkan kecuali diatur ada aturan lain dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesempatan Bekerja Bersama. (Harianto, 2016) Sedangkan untuk PHK, hal ini tertuang pada UU Ketenagakerjaan pada Pasal 164 dan Pasal 165.

Banyak perusahaan yang tidak memberikan hak-hak yang seharusnya diberikan kepada pekerja yang telah dirumahkan. Oleh sebab itu hal tersebut harus dikaji dan diteliti. Atas dasar pemikiran tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIRUMAHKAN DAN DI-PHK AKIBAT PANDEMI COVID-19”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat diformulasikan rumusan masalah sebagai yakni bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang dirumahkan akibat Pandemi Covid-19?

II. METODE PENELITIAN

penelitian hukum normatif merupakan jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Metode *Statute Approach* (Pendekatan Perundang-Undangan) dan *Conceptual Approach* (Pendekatan Konseptual) merupakan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di-PHK Akibat Pandemi Covid-19*

Surat perjanjian merupakan salah satu bukti yang digunakan oleh perusahaan dan pekerja sebagai acuan dalam bekerja dan berapa lama pekerja itu dapat bekerja dalam perusahaan tersebut. perjanjian kerja juga sebagai kepastian hukum bagi perusahaan dan pekerja. Setiap perjanjian kerja akan berisikan kewajiban-kewajiban dan hak-hak yang dimiliki oleh perusahaan dan pekerja dan akan disetujui dan ditandatangani oleh wakil perusahaan dan karyawan yang memiliki keperluan.

Dalam surat perjanjian kerja berisikan berapa lama pekerja tersebut tetapi dalam perjanjian kerja tersebut juga diatur mengenai pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Dalam KUH Perdata Pasal 1244 dan Pasal 1245 dapat disimpulkan belum mampu memberikan perlindungan hukum yang kuat dan mutlak bagi pekerja atau buruh yang terdampak PHK. Pasal tersebut mengisyaratkan bahwa perusahaan tidak dapat dimintai pertanggungjawaban akibat dari PHK.

PHK dilakukan dengan membebani perusahaan untuk memenuhi perjanjian bersama supaya hak pekerja yang terkena PHK dapat diselamatkan dan dilindungi dan dengan sendirinya kewajiban dan tugas dari perusahaan dapat terlaksana sesuai dengan pasal 61 UU Ketenagakerjaan. Perusahaan harus dan dituntut secara hukum untuk bisa melakukan tugas dan kewajibannya secara tuntas berkenaan dengan hak dari seorang pekerja yang terkena PHK yang timbul sebagai akibat pandemi ini yang dilakukan sesuai dengan pasal 1 ayat 23 UU Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum berkaitan dengan fungsi serta peran dari adanya hukum itu sendiri dalam hal mengatur dan tentunya dalam hal melindungi masyarakat terhadap permasalahan yang muncul di dalam pergaulan masyarakat itu. (Putra, I. D. G. A. M., 2022). Terkait dengan perlindungan terhadap pekerja dengan PKWT dalam kenyataannya belum terjadi dengan optimal yang tentunya menyebabkan hak-hak yang sudah tentu diperoleh oleh pekerja belum terlaksana dengan baik. (Pohan, 2020)

Pemberian uang kompensasi harus diberikan sesuai dengan kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dengan ketentuan hubungan kerja tersebut merupakan PKWT yang diberikan kepada pekerja saat berakhirnya PKWT sesuai dengan ketentuan pasal 15 PP No. 35/2021. Apabila pekerja atau perusahaan mengakhiri hubungan kerja secara sepihak sebelum masa akhir kerja yang sesuai dengan perjanjian kerja maka sesuai dengan pasal 17 PP No. 35/2021 maka pemberi kerja harus memberikan uang kompensasi sesuai dengan pasal 15 ayat (1) dengan besarnya kompensasi sesuai dengan yang dijelaskan dalam pasal 16 PP ini.

PKWTT merupakan salah satu jenis perjanjian kerja yang memiliki batas waktu bekerja yang tidak tentu. PHK yang dilaksanakan dalam PKWTT tertuang dalam UU Ketenagakerjaan. Pengakhiran hubungan kerja terjadi jika pekerja sudah tidak bernyawa, perjanjian kerja sudah berakhir waktunya, berakhir berdasarkan hukum, berakhir akibat keadaan memaksa yang telah dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK akibat Pandemi COVID-19 adalah Pasal 153 dan 156 UU Cipta Karya dan PP No. 53/2021. Pasal 153 menjabarkan larangan untuk melaksanakan PHK dengan beberapa alasan yang dimuat sedangkan Pasal 156 memuat terkait hak yang diperoleh pekerja ketika PHK dilaksanakan. Selain itu PP No. 53/2021 juga mengatur ketentuan perjanjian kerja, pesangon, dan PHK. Oleh karena itu UU Cipta Kerja merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah pada pekerja sehingga walaupun pekerja mengalami PHK, hak-hak yang melekat pada pekerja tersebut tetap diperoleh.

2. *Perlindungan hukum terhadap pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19*

Peningkatan kinerja dan kualitas pekerja harus dibarengi dengan agunan hidup yang dapat dipercaya dan esau dalam bentuk perlindungan secara hukum terhadap pekerja yang sesuai dan dilandasi martabat harkat serta HAM itu sendiri. (Khakim, 2003) Akibat pandemi COVID-19 ini mengakibatkan banyak hak pekerja dan hal-hal yang sudah semestinya didapatkan seorang pekerja menjadi berantakan dan melenceng dari ketentuan hukum yang diterapkan dalam masyarakat.

Berdasarkan SE Kemnaker SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 menyatakan bahwa pengusaha yang mengalami dampak sehingga kemungkinan besar juga berdampak kepada tenaga kerjanya terlebih dahulu harus mengupayakan hal-hal tertentu sebelum melakukan PHK. Upaya tersebut salah satu contohnya adalah meliburkan pekerjanya atau merumahkan buruh atau pekerjanya dengan dilakukan secara bergilir dan berurutan untuk sementara atau sampai keuangan atau ekonomi perusahaan perlahan mulai seimbang. Berdasarkan SE tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan dapat melakukan upaya merumahkan pekerja daripada melakukan PHK terhadap pekerja demi membantu kestabilan ekonomi pekerja tetap berjalan.

Pandemi Covid-19 ditemukan di bulan Desember 2019 di Wuhan, salah wilayah yang terletak di negara Cina. Penyebaran sangat cepat sekali dan merupakan virus yang mematikan yang telah banyak menelan korban jiwa baik tenaga medis maupun anggota masyarakat sebagai rakyat biasa, pejabat negara dan kepala negarapun tidak luput menjadi korban Covid-19. Wabah Covid-19 merupakan masalah global telah berjangkit dibanyak Negara termasuk negara- negara besar di dunia, seperti Amerika Serikat, Jerman, Inggris, Rusia (Syafri, Safrizal, & Suryani, 2020)

Terlepas dari adanya jaminan bagi setiap warga negara terkait hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, dalam dunia ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang sering muncul yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), selanjutnya disingkat dengan PHK, yang tidak jarang juga, dapat menimbulkan konflik hubungan industrial, konflik antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang mengakibatkan terjadinya pengangguran. (Matompo, 2020).

Merumahkan karyawan dan/atau PHK menjadi alternatif pilihan yang sering dilakukan oleh perusahaan untuk menekan pengeluarannya, hal ini semata agar perusahaan dapat tetap bertahan hidup. Tetapi selain dampak yang dialami perusahaan, ternyata terasa juga oleh karyawan yang dirumahkan atau di-PHK yang mengakhibatkan berkurang atau hilangnya pendapatan/pemasukan, sedangkan harga kebutuhan sehari-hari meningkat apalagi saat krisis pandemi Covid19 terjadi, alasan kenaikan harga tersebut karena gangguan pada rantai pasokan pangan domestik, guncangan lain yang memengaruhi produksi pangan, serta hilangnya pendapatan dan pengiriman uang menciptakan ketegangan yang kuat dan risiko keamanan pangan di banyak negara. (Nurmawati, 2020)

Menanggapi keresahan masyarakat itu Kemnaker membuat dan menerbitkan SE Kemnaker No. M/ 3/ HK. 04/ III/ 2020 yang ditujukan kepada Gubernur di seluruh Indonesia dengan tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja terutama pada hal pengupahan dalam kaitannya dengan Pandemi COVID-19 serta memberi upaya penyebaran, penanggulangan, dan penanganan kasus terkait COVID-19 di lingkungan kerja. SE tersebut sudah seharusnya menjadi tolak ukur dalam penerapan kebijakan berkaitan dengan ketenagakerjaan dalam masa pandemi COVID-19 ini.

Berdasarkan salah satu poin yang terdapat dalam SEL yang dijelaskan di atas diketahui bahwa pemberi kerja atau perusahaan yang melaksanakan pembatasan dalam aktivitas usaha sebagai akibat kebijakan yang diterapkan dalam daerah masing-masing yang dilakukan oleh pemerintahnya yang dilakukan untuk mencegah dan menangani pandemi COVID-19 ini.

Dalam salah satu poin di dalam Surat Edaran tersebut, disebutkan bahwa bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19 yang mengakibatkan sebagian atau seluruh pegawai atau karyawan perusahaan tersebut tidak masuk kerja dengan mempertimbangkan pemasukan perusahaan maka pemberian upah dan cara pemberiannya disesuaikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja.

Berdasarkan SE tersebut diatur mengenai tata cara pengupahan terhadap pekerja yang terdampak akibat pandemi COVID-19 ini. Mengenai ketentuan car-cara pengupahan pekerja buruh yang termasuk golongan ODP atau OTG yang dibuktikan dengan keterangan oleh dokter yang mengharuskan dan menghimbau untuk tidak kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan yang dijelaskan bahwa upahnya harus tetap dibayar atau diberikan dengan sepenuhnya. Pemberian upah ini merupakan salah satu langkah perlindungan hukum yang dilakukan oleh pemerintah. SE yang telah

dijelaskan di atas memberikan perlindungan baik terhadap pekerja atau buruh dan juga bagi pengusaha atau pemberi kerja.

Berdasarkan pasal 82A ayat (1) UU Cipta Kerja setiap pekerja yang dirumahkan masih merupakan bagian dan karyawan dari perusahaan sehingga pekerja atau buruh tersebut masih memiliki kewajiban dan hak sesuai dengan isi surat kesepakatan kerja. Selama tidak adanya pemutusan hubungan kerja karyawan atau buruh masih berhak mendapatkan upah yang sesuai dengan isi surat perjanjian.

Terkait ketentuan perlindungan hukum pada pekerja yang dirumahkan dimuat berdasarkan SE Kemnaker No. SE-05/M/BW/1998 mengatur terkait pekerja yang dirumahkan bahwa pemberi kerja masih wajib memberikan upah kepada pekerjanya yang dirumahkan kecuali telah diatur secara lain dalam perjanjian kontrak kerja yang disepakati, jika pemberi kerja tidak sepenuhnya memberikan upah kepada buruh hal ini dapat dirundingkan bersama serikat pekerja.

Apabila perusahaan merumahkan pekerja dan tidak membayar upah semestinya tanpa adanya pengaturan dalam perjanjian kerja, pengaturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dan tanpa perundingan terlebih dahulu dengan serikat pekerja dan/ atau para pekerja maka hal tersebut dapat diselesaikan dengan jalur hukum.

Berdasarkan UU Penyelesaian Perselisihan Perburuhan jalur hukum yang dapat dilakukan bagi pekerja terdapat tiga tahap yang harus dilaksanakan secara runtut. Tahap yang pertama harus dilakukan adalah Bipartit, merupakan perembukan antara pekerja dengan pemberi kerja untuk melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (terkait permasalahan hak antara pekerja dengan pemberi kerja). Yang kedua adalah Tripartit, merupakan penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pemberi kerja, menggunakan cara mediasi yang dilakukan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Tahap Ketiga adalah langkah Pengadilan Hubungan Industrial. Langkah ini adalah langkah yang bisa dilakukan oleh pekerja atau pemberi kerja melalui sistem gugatan yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya mencakup tempat pekerja atau buruh bekerja.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa meskipun istilah pekerja yang dirumahkan tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, pekerja yang dirumahkan tetap mendapatkan perlindungan hukum untuk memperoleh hak yang memang didapatkan pada pekerja itu. SE Kemnaker No. SE-05/M/BW/1998 tentang tentang Upah. Pekerja yang harus dirumahkan dan bukan di PHK merupakan bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan sehingga pekerja tetap memperoleh hak mereka dalam hal pengupahan. Secara spesifik terhadap pekerja yang dirumahkan sebagai akibat pandemi COVID-19, SE Kemnaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 mengatur hak pekerja yang dirumahkan. Perusahaan harus tetap membayarkan upah pekerja dengan ketentuan pada perjanjian kerja bersama.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan terkait perlindungan hukum pekerja yang di-PHK dan dirumahkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja yang di-PHK akibat dampak Pandemi COVID-19 adalah larangan terhadap PHK dengan berbagai alasan dan kepastian kompensasi yang diterima apabila PHK tidak dapat dihindari. Larangan untuk melaksanakan PHK dengan berbagai alasan diatur pada Pasal 153 UU Cipta Kerja sedangkan kepastian kompensasi terhadap pekerja yang di-PHK diatur pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain itu, mekanisme hukum dalam keberatan terhadap PHK diatur dalam PP No. 35/2021 sehingga perusahaan tidak melakukan PHK hanya dari satu pihak.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang dirumahkan akibat dampak pandemic COVID-19 adalah kepastian dalam pengupahan dan status kepegawaian dimana tertuang pada SE Kemnaker No. M/3/HK.04/III/2020. Surat Edaran tersebut diatur kepastian mengenai pengupahan pada pekerja yang terdampak COVID-19. Lebih lanjut dijelaskan pekerja yang dirumahkan masih merupakan bagian dari perusahaan dan berstatus sebagai pekerja serta terikat dengan hubungan kerja antara buruh dan perusahaan yang bersangkutan.

2. Saran

Diharapkan pelaksanaan PHK dan merumahkan pekerja mengacu pada ketentuan pemerintah yang mengaturnya dan perjanjian kerja bersama yang dibuat pengusaha dan pekerja oleh karena itu

diperlukan peraturan yang lebih komprehensif yang menguraikan mekanisme dalam pengaturan khususnya pada pekerja yang dirumahkan sehingga hal tersebut dapat memberikan kepastian baik bagi pekerja dan pengusaha.

Masyarakat diharapkan mengetahui ketentuan terhadap PHK dan pekerja yang dirumahkan sehingga peristiwa ini dapat diminimalisir khususnya sebagai akibat Pandemi COVID-19.

DAFTAR BACAAN

- Hariato, A. (2016). *Hukum ketenagakerjaan: makna kesesuaian dalam perjanjian kerja*. Laksbang PRESSindo.
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Krisgawati, V., & Antari, P. E. D. (2020). *Sosialisasi Hak Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19*. Di PT . Global Retailindo Pratama.
- Krisna, I. G. (2021). "Tindak Pidana Pelanggaran Lalu Lintas dan Upaya Penanggulangannya pada Masa Pandemi Covid-19," . *Konstruksi Hukum*, 2, 2.
- Matompo, O. S. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia. *Legal Standing. Ilmu Hukum*, 4(2), 12.
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4351912/lonjakan-harga-pangan-selama-pandemi-ancam-ketahanan-pangan-dunia>
- Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law*, 2, 1.
- Putra, A. C. E. (2021). "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19," Universitas Airlangga. *Jurisdiction*, 4, 3.
- Putra, I. D. G. A. M. (2022). "Pelaksanaan Perlindungan Hak-hak Pekerja Penyandang Disabilitas Pada Badan Hukum Nirlaba di Yayasan Bunga Bali,," *Konstruksi Hukum*, 3, 2.
- Syafrida, Safrizal, & Suryani, R. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan. Pamulang