

MERUMAHKAN SEMENTARA PEKERJA DI MASA PANDEMI COVID-19: ABAIKAN HAK-HAK PEKERJA

Dwi Aryanti Ramadhani, Heru Sugiyono, Rosalia Dika Agustanti
Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
Email: dwiaryanti@upnvj.ac.id, herusugiyono@upnvj.ac.id, rosaliadika@upnvj.ac.id

Abstract

The economic crisis caused by COVID-19 has an impact on the policy of laying off workers/laborers. No less than 1.1 million workers/laborers were laid-off in line with the implementation of the lockdown policy. This housing policy is contrary to the Manpower Act, particularly ignoring the rights of workers/laborers. The purpose of this paper is to fill in the deficiencies of previous studies by examining carefully how the act of housing is contrary to the basic legal values governing manpower. The method used is qualitative which is based on mapping online news that is randomly selected based on news themes that meet the research focus criteria as well as statistical data about the number of companies laying off workers/laborers during the COVID-19 pandemic. Then it is classified systematically to prove there is a violation of law in the practice of laying off workers/laborers causing workers/laborers to experience being unable to claim their rights and on the other hand employers not carrying out their legal obligations, ending work contracts prematurely, and hindering workers/laborers' rights to express their aspirations. The results of the study show that policies during a pandemic need to be evaluated because the experience of the community during a pandemic is not a concern in making policies. An important conclusion from this study is the need for a subjective understanding of workers/laborers who have experienced the laid-off policy, as an alternative to general understanding and is top-down.

Keywords: Economy, Covid-19, Workers, Law, Workers' rights

Abstrak

Krisis ekonomi yang diakibatkan oleh COVID-19 telah berimbas pada kebijakan merumahkan para pekerja/buruh. Tidak kurang dari 1,1 juta pekerja/buruh dirumahkan sejalan dengan pemberlakuan kebijakan lockdown. Kebijakan merumahkan ini bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, khususnya mengabaikan hak-hak pekerja/buruh. Tujuan tulisan ini melengkapi kekurangan dari studi terdahulu dengan mengkaji secara seksama bagaimana tindakan merumahkan bertentangan dengan nilai-nilai dasar hukum yang mengatur ketenagakerjaan. Metode yang digunakan bersifat kualitatif yang didasarkan pada pemetaan berita-berita online yang dipilih secara random berdasarkan tema berita yang memenuhi kriteria focus penelitian serta data statistik tentang banyaknya perusahaan yang merumahkan pekerja/buruh pada masa pandemic COVID-19. Kemudian diklasifikasikan secara sistematis untuk membuktikan adanya pelanggaran hukum dalam praktik merumahkan pekerja/buruh mengakibatkan pekerja/buruh mengalami tidak dapat menuntut hak-haknya dan disisi lain pengusaha tidak melaksanakan kewajiban hukumnya, berakhirnya kontrak kerja sebelum masanya, dan menghalangi hak pekerja/buruh untuk menyampaikan aspirasinya. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kebijakan pada masa pandemic perlu dievaluasi, karena pengalaman masyarakat menjalani masa pandemic tidak menjadi perhatian dalam membuat kebijakan. Kesimpulan penting dari kajian ini adalah perlunya suatu pemahaman subjektif tentang pekerja/buruh yang mengalami kebijakan dirumahkan, sebagai alternatif pada pemahaman umum dan bersifat top down.

Kata Kunci: Ekonomi, Covid-19, Pekerja, Hukum, Hak-hak pekerja

A. Pendahuluan

Pandemi COVID-19 tidak hanya menguji pertahanan infrastruktur kesehatan, tetapi juga sendi kehidupan manusia seperti ekonomi. Berhentinya proses produksi akibat kebijakan lockdown dan physical distancing, membuat ekonomi dunia harus bertahan dan menyangsikan dampak yang ditimbulkannya seperti pembatasan keterlibatan pekerja/buruh yang berakhir pada pemecatan. Dalam survey yang dilakukan oleh BPS, sebanyak 32,66% perusahaan yang ada di Indonesia memutuskan untuk mengurangi jam kerja, 17,06% memutuskan untuk merumahkan karyawan tanpa dibayar, dan sebagian lainnya memberhentikan dan merumahkan karyawan dengan upah dibayar penuh (Makki, 2020).¹ Kondisi ini juga diikuti dengan tingginya angka pengangguran. Inspektur Jenderal Kementerian Keuangan Sumiyati memprediksi akan ada 5,23 juta orang yang menjadi pengangguran. Proyeksi buruknya, jumlah pengangguran akan terus meningkat sehingga total jumlah pengangguran di tahun 2020 adalah 12 juta orang (Makki, 2020).² Merumahkan pekerja/buruh yang menjadi tindakan populer pada dasarnya telah memberikan akibat baik pada pekerja atau buruh. Pemecatan dapat menghilangkan sumber pendapatan pekerja. Selain itu, perusahaan yang terhenti tidak dapat menghasilkan selain harus menanggung biaya operasi yang tinggi. Merumahkan pekerja/buruh sangat problematik ditinjau dari perspektif hukum karena mengabaikan hak-hak pekerja/buruh sebagai pekerja/buruh. Tindakan merumahkan juga melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Studi tentang hubungan COVID-19 dengan perkembangan ekonomi yang telah dilakukan sebelumnya, menekankan dua hal: Pertama, akibat-akibat pandemik atas kemacetan sector ekonomi yang menyebabkan perkembangan ekonomi yang minus (Fernandes, N. 2020;³ Nasution, D. A. D., Erlina, E., & Muda, I, 2020⁴ ; Ataguba, 2020;⁵ Baldwin & Mauro, 2020;⁶ Barua, 2020;⁷ Ceylan et al., 2020;⁸ Hailu, 2020;⁹ Huynh, 2020;¹⁰

¹Safir Makki, "BPS: 32,66 Persen Perusahaan Kurangi Jam Kerja Saat Corona," CNN Indonesia, last modified 02 Oktober 2020, accessed 6 November 2020, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201007141346-92-555463/bps-3266-persen-perusahaan-kurangi-jam-kerja-saat-corona>.

²Ibid.

³N. Fernandes, "Economic Effects of Coronavirus Outbreak (COVID-19) on the World Economy," SSRN Electronic Journal, (Maret 2020): 21-22, doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3557504>.

⁴D. A. D. Nasution, E. Erlina & I. Muda, "Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Perekonomian Indonesia," Jurnal Benefita 5, no. 2 (2020): 217-222, doi: <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5313>.

⁵J. E. Ataguba, "COVID-19 Pandemic, a War to be Won: Understanding its Economic Implications for Africa", Applied Health Economics and Health Policy 18, (2020): 326, doi: <https://doi.org/10.1007/s40258-020-00580-x>.

⁶Wren-Lewis, S, "The Economic Effects of a Pandemic," In R. Baldwin, & B. W. Mauro, Economics in the Time of COVID-19 (London: CEPR Press, 2020), 109-113.

⁷S. Barua, "Understanding Coronanomics: The Economic Implications of the Coronavirus (COVID-19) Pandemic", SSRN Electronic Journal, (April 2020): 5-7, doi: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3566477>.

⁸R. F. Ceylan, B. Ozkan & E. Mulazimogullari, "Historical evidence for economic effects of COVID-19", In European Journal of Health Economics 21, (Juni 2020): 817-823, doi: <https://doi.org/10.1007/s10198-020-01206-8>.

⁹G. Hailu, "Economic Thoughts On COVID-19 For Canadian Food Processors", Canadian Journal of Agricultural Economics 68, no.2, (April 2020): 163, doi: <https://doi.org/10.1111/cjag.12241>.

¹⁰T. L. D. Huynh, "The COVID-19 risk perception: A survey on socioeconomics and media attention", Economics Bulletin, Access Econ 40, no. 1, (Maret 2020): 758-764.

Kraus et al., 2020;¹¹ Larue, 2020;¹² Michie, 2020;¹³ Nurwati, 2020;¹⁴ Richards & Rickard, 2020¹⁵ ; Sansa, 2020;¹⁶ Wren-Lewis, 2020)¹⁷, Kedua, studi yang menekankan kesulitan penduduk sebagai akibat pemutusan hubungan kerja atau kegiatan ekonomi masyarakat yang terhenti (ILO, I. L. O. (2020)).¹⁸ Sementara, yang melihat pada dampak ekonomi dan kaitannya dengan hukum hanya dibahas sejumlah literatur (Anwar, 2020;¹⁹ Covid-, 2020; Iping, 2020²⁰; ; Juaningsih, 2020²¹; Permatasari, 2018²²; Prajnaparamitha & Ghoni, 2020;²³ Rahmatullah, 2020;²⁴ Saraswati, 2020;²⁵ Shalihah, 2017).²⁶ Segala hak dan kewajiban pekerja/buruh yang melekat pada statusnya telah diabaikan. Ketentuan Undang-undang tidak diindahkan. Namun demikian, akibat-akibat yang bersifat hukum dan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi sejalan dengan kebijakan tidak banyak diperhatikan.

Tujuan tulisan ini melengkapi kekurangan dari studi terdahulu dengan mengkaji secara seksama bagaimana tindakan merumahkan bertentangan dengan nilai-nilai dasar hukum yang mengatur ketenagakerjaan. Secara khusus tiga hal menjadi inti tulisan ini. Pertama, bagaimana praktik merumahkan dilihat sebagai bentuk pengabaian undang-undang. Penulis mencoba mengkaji lebih lanjut bagaimana konteks merumahkan pekerja berlawanan dengan apa yang termuat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 6, Pasal 1 ke-14, Pasal 54 ayat (1) Pasal 88 ayat (1) serta Pasal 156. Kedua, bagaimana merumahkan pekerja dilihat sebagai pelanggaran kontrak kerja. Kontrak kerja merupakan perjanjian dan kesepakatan awal diantara perusahaan dengan pekerja. Hal ini juga dilihat dari muatan yang terkandung dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Ketiga, bagaimana merumahkan pekerja dilihat sebagai pelanggaran terhadap hak berpendapat. Merumahkan pekerja, menjadi pengabaian hak berpendapat sebagai warga negara sebagaimana diatur undang-undang.

¹¹S. Kraus, T. Clauss, M. Breier, J. Gast, A. Zardini & V. Tiberius, "The economics of COVID-19: initial empirical evidence on how family firms in five European countries cope with the corona crisis", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research* 25, no. 6, (Mei 2020): 1068, doi: <https://doi.org/10.1108/IJEBr-04-2020-0214>.

¹²B. Larue, "Labor issues and COVID-19", *Canadian Journal of Agricultural Economics* 68, (April 2020): 231-235, doi: <https://doi.org/10.1111/cjag.12233>.

¹³J. Michie, "The covid-19 crisis—and the future of the economy and economics", In *International Review of Applied Economics* 34, no.3, (April 2020): 301-302, doi: <https://doi.org/10.1080/02692171.2020.1756040>.

¹⁴V.R., Krisnandika, Darlin Aulia, Luluul Jannah, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Peningkatan Angka Pengangguran di Indonesia", *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* 5, no. 3 (Juli 2021): 2, doi: <http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v5i3.2227>.

¹⁵T. J. Richards. & B. Rickard, "COVID-19 impact on fruit and vegetable markets", *Canadian Journal of Agricultural Economics* 16, no. 2, (April 2020): 189, doi: <https://doi.org/10.1111/cjag.12231>.

¹⁶Sansa, N. A., "The Impact of the COVID-19 on the Financial Markets: Evidence from China and USA", *SSRN Electronic Journal* 2, no. II (April 2020): 29, doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3567901>.

¹⁷S. Wren-Lewis, "The economic effects of a pandemic," *Social Europe*, last modified 10 Maret, 2020, accessed 20 April 2021, <https://www.socialeurope.eu/the-economic-effects-of-a-pandemic>.

¹⁸International Labour Organization, COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses, ILO Monitor First Edition, last modified 18 Maret 2020, accessed, 08 November 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf

¹⁹M. Anwar, "Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja di Tengah Covid-19", *Adalah: Buletin Hukum & Keadilan* 4, no. 1, (2020): 174, doi: <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15752>.

²⁰B. Iping, "Perlindungan Sosial Melalui Kebijakan Program Bantuan Langsung Tunai (BLT) Di Era Pandemi Covid-19: Tinjauan Perspektif Ekonomi Dan Sosial", *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 1, no.2, (Juni 2020-November 2020): 522, doi: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.290>.

²¹I. N. Juaningsih, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia", *Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan* 4, no,1, (2020): 194, doi: <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15764>.

²²R. A. A. P. Permatasari, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung", *Mimbar Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*, (Februari 2018): 115-125, <https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1608>.

²³K. Prajnaparamitha & M. R. Ghoni, "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum", *Administrative Law and Governance Journal* 3, no. 2, (2020): 318-327, doi: <https://doi.org/10.14710/alj.v3i2.314-328>.

²⁴I. Rahmatullah, "Jaminan Hak Kesehatan Pekerja Work From Office Selama Masa PSBB Covid-19", *Adalah: Buletin*

Tulisan ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa kebijakan merumahkan pekerja/buruh dimasa COVID-19 didasarkan pada kebijakan pemerintah yang lebih melindungi stabilitas negara daripada melindungi hak-hak masyarakat khususnya pekerja/buruh. Merumahkan pekerja/buruh dimasa COVID-19 telah melanggar hukum yang mengakibatkan pekerja/buruh mengalami tiga hal. Pertama, merumahkan pekerja/buruh disatu sisi menyebabkan pekerja/buruh tidak dapat menuntut hak-haknya dan disisi lain pengusaha tidak melaksanakan kewajiban hukumnya. Kedua, merumahkan pekerja/buruh menyebabkan berakhirnya kontrak kerja sebelum masanya sehingga hak-hak pekerja/buruh untuk mendapat upah sesuai kontrak tidak dapat diterima. Ketiga, merumahkan pekerja/buruh secara sepihak menghalangi hak pekerja/buruh untuk menyampaikan aspirasinya. Dengan ini pelanggaran hak asasi pun tidak dapat dihindari.

Kasus merumahkan pekerja/buruh dimasa pandemik COVID-19 ini dipilih karena tidak banyak kajian yang memberikan perhatian pada aspek hukumnya. Dengan merumahkan pekerja/buruh, hak dan kewajiban pekerja/buruh telah diabaikan oleh pengusaha. Ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan tidak diabaikan bahkan akibat-akibat hukum merumahkan pekerja/buruh dan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi sejalan dengan kebijakan PSBB tidak banyak diperhatikan. Hubungan COVID-19 dengan krisis ekonomi dipahami terbatas pada analisis ekonomi dan kesehatan, padahal pandemik COVID-19 telah menjadi faktor untuk perubahan dan penyesuaian berbagai aspek kehidupan. Studi mengenai merumahkan pekerja/buruh dimasa pandemik COVID-19 ini bersifat kualitatif yang didasarkan pada pemetaan berita-berita online. Berita online dipilih secara acak berdasarkan tema berita yang memenuhi kriteria fokus penelitian, yakni praktik merumahkan pekerja/buruh yang mengabaikan Undang-Undang Ketenagakerjaan, kontrak kerja dan hak pekerja/buruh untuk menyampaikan aspirasinya sebagai bentuk kebebasan berpendapat. Selain dikelompokkan berdasarkan tema yang relevan, berita yang diseleksi mencakup alasan-alasan pengusaha merumahkan pekerja/buruh dimasa pandemik COVID-19, serta menelusuri fakta adanya pekerja/buruh yang dirugikan akibat dirumahkan. Kemudian akan menelusuri kasus-kasus yang merefleksikan adanya perbuatan melanggar hukum dalam merumahkan pekerja/buruh. Dengan demikian, aspek-aspek yang menjadi perhatian dalam studi ini adalah dari aspek legal struktur dan aspek legal substance, serta suasana kebatinan masyarakat khususnya pekerja/buruh dalam menghadapi musibah COVID-19 kemudian dirumahkan oleh pengusaha.

Sumber informasi didapatkan melalui berita-berita online yang memberitakan tentang praktik merumahkan pekerja/buruh dan data statistik yang disampaikan dalam berita online tentang banyaknya perusahaan yang merumahkan pekerja/buruh pada masa pandemic COVID-19. Kedua sumber ini digunakan dengan pertimbangan bahwa studi ini dilakukan dimasa pandemic COVID-19 masih terjadi. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan berita-berita online yang memberitakan perusahaan-perusahaan yang merumahkan pekerja/buruh setelah diberlakukannya PSBB. Berita-berita tersebut diklasifikasikan berdasarkan aspek legal struktur dan aspek legal substance. Data-data yang telah dikumpulkan dari berita-berita online diklasifikasikan secara sistematis untuk membuktikan adanya pelanggaran hukum dalam praktik merumahkan pekerja/buruh yang mengakibatkan pekerja/buruh kehilangan pekerjaan untuk kelangsungan hidupnya dan hilangnya hak-hak sebagai pekerja/buruh. Klasifikasi data juga dilakukan pada aspek kebijakan pemerintah dalam memberlakukan PSBB yang bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada masyarakat, tetapi menimbulkan kemerosotan ekonomi. Data dianalisis melalui tiga tahapan, yaitu restatement data, deskripsi data, dan interpretasi data. Restatement dilakukan dengan mengacu pada kutipan-kutipan berita online. Deskripsi data dilakukan untuk menunjukkan pola atau kecenderungan data menyangkut legal struktur dan legal substance, serta komitmen pemerintah terhadap keberlangsungan usaha dan pekerja/buruh dimasa pandemic COVID-19. Interpretasi data dilakukan untuk menemukan korelasi merumahkan pekerja/buruh dengan pelanggaran hukum. Ketiga tahapan analisis tersebut menjadi dasar penarikan kesimpulan.

B. Pembahasan

COVID-19 telah memaksa langkah penyelamatan usaha dalam bentuk merumahkan pekerja/buruh. Tindakan merumahkan pekerja/buruh membawa implikasi yang luas baik pada perusahaan itu sendiri sejalan dengan berhentinya proses produksi juga pada pekerja/buruh yang kehilangan pendapatan. Kebijakan merumahkan pada dasarnya membawa akibat pada pelanggaran hukum yang tampak dari tiga bentuk: pengabaian undang-undang ketenagakerjaan, kontrak kerja, dan pengabaian hak berpendapat dari para pekerja/buruh. Ketiga bentuk pengabaian ini dibicarakan satu persatu pada bagian berikut ini.

B.1. Pengabaian Hak-Hak Pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Merumahkan pekerja/buruh adalah istilah yang tidak dikenal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Merumahkan pekerja/buruh berimplikasi pada pengabaian terhadap hak-hak pekerja/buruh yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Sebelum menjelaskan pengabaian hak-hak pekerja/buruh, perlu dikemukakan konsep bekerja dan konsep pengabaian hak pekerja/buruh. Pertama, konsep bekerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan itu sendiri bermakna hasil dari perbuatan bekerja atau pencaharian yang dijadikan pokok penghidupan. Asri Wijayanti, dalam buku *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, mengatakan bahwa bekerja adalah hak asasi manusia yang harus mendapatkan perlindungan hukum. Hak bekerja ini tertuang dalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja. Kedua, konsep pengabaian hak pekerja/buruh. Pengabaian berasal dari kata dasar abai, menurut KBBI berarti perbuatan tidak memedulikan, tidak mengerjakan baik-baik, atau tidak mementingkan. Selanjutnya konsep hak pekerja/buruh secara eksplisit disebutkan dalam Pasal 6 Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Sehingga pengabaian hak pekerja/buruh akibat perbuatan penguasa yang tidak seharusnya terjadi. Seharusnya penguasa memedulikan hak-hak pekerja/buruh untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Pengaturan hak pekerja/buruh ini diimplementasikan melalui perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja.

Perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja dalam Pasal 1 ke-14 Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Selanjutnya, Pasal 54 ayat (1) menyebutkan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat tentang identitas perusahaan, identitas pekerja/buruh, jabatan dan jenis pekerjaan, tempat kerja, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, mulai dan jangka waktu perjanjian kerja, serta tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Syarat-syarat minimal yang tercantum dalam perjanjian kerja tersebut, tidak mampu melindungi hak-hak pekerja/buruh ketika pengusaha merumahkan sementara para pekerja/buruh. Pengusaha yang merumahkan sementara pekerja/buruh telah mengabaikan kewajibannya untuk memberikan hak-hak yang seharusnya diberikan pada pekerja/buruh.

Pengabaian terhadap hak-hak pekerja/buruh yang dimaksud adalah pengabaian hak-hak pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal ini menjelaskan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk itu, dalam ayat (2) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh dengan menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Produktivitas dan pertumbuhan ekonomi dimasa pandemik COVID-19 mengalami penurunan yang sangat signifikan, sehingga pengusaha merumahkan sementara pekerja/buruh. Dengan merumahkan sementara pekerja/buruh, pengusaha menghindari kewajiban untuk membayar pesangon sebagaimana kewajiban pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan

kerja (PHK). Kewajiban pengusaha yang memutuskan hubungan kerja adalah diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

B.2. Merumahkan Pekerja sebagai Bentuk Pengabaian Kontrak Kerja

Black's Law Dictionary, mendefinikan kontrak sebagai suatu perjanjian antara dua orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu hal yang khusus. Dalam pasal 1313 KUH Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Kontrak dapat diartikan juga sebagai perjanjian tertulis yang menitikberatkan pada adanya kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu hal. Dalam kedua pengertian ini, baik pengertian kontrak maupun perjanjian terlihat adanya subjek hukum yaitu para pihak. Selain subjek hukum, dalam kontrak juga terlihat adanya objek yaitu perbuatan yang menciptakan kewajiban bagi masing-masing pihak. Sehingga kontrak kerja adalah suatu perjanjian tertulis antara pekerja/buruh sebagai subjek hukum yang satu dengan pengusaha/pemberi kerja sebagai subjek hukum yang lain dalam rangka menciptakan hak dan kewajiban. Para pihak dalam perjanjian kerja saling mengemban hak dan kewajiban. Dalam undang-undang ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Maka para pihak dalam perjanjian kerja wajib saling menghormati dan berkomitmen untuk memenuhi kewajibannya sesuai yang diperjanjikan dalam kontrak kerja. Apabila pengusaha memutuskan perjanjian secara sepihak sebelum berakhirnya masa kontrak kerja, maka pengusaha telah melakukan wanprestasi dan wajib memberikan ganti rugi berupa pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

Dalam pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan telah ditentukan bahwa jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), maka pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Namun, dimasa COVID-19 pengusaha tidak mempunyai kemampuan finansial yang cukup untuk melakukan PHK dengan segala konsekuensi memberikan hak-hak pekerja/buruh sesuai undang-undang yang berlaku. Kebijakan pengusaha untuk tidak melakukan PHK telah disurvei oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Hasil survei menyebutkan ada beberapa kebijakan yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi pengurangan tenaga kerja selama PSBB tanpa harus melakukan PHK. Salah satunya adalah pengurangan jam kerja menjadi kebijakan yang paling banyak dilakukan oleh perusahaan yang masih beroperasi seperti biasa. Kebijakan yang terbanyak dilakukan selanjutnya adalah merumahkan pekerja/buruh tanpa membayar upah pekerja/buruh, atau memberhentikan pekerja dalam waktu singkat. Survei ini menemukan 14 dari setiap 100 perusahaan yang beroperasi dengan menerapkan bekerja dari rumah (*work from home*) mengambil kebijakan tenaga kerja dirumahkan atau tidak dibayar (Elena, *Bisnis.Com*: 22 September 2020).²⁷ Merumahkan sementara yang dimaksud disini adalah kontrak kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha belum berakhir, hanya ditangguhkan sementara sampai kondisi pandemic COVID-19 selesai.

Namun merumahkan sementara ini merugikan pekerja/buruh. Kedudukan pekerja/buruh sebagai salah satu pihak dalam perjanjian, seharusnya berhak untuk mendapatkan pemenuhan kewajiban dari pengusaha sesuai kontrak kerja yang disepakati. Hal ini jelas bertentangan dengan Pasal 52 undang-undang ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan, kecakapan, adanya pekerjaan yang Hukum Dan Keadilan 4, no.1, (2020): 57- 61, doi: <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15425>.

²⁵P. S. Saraswati, "Kebijakan Hukum Terhadap Penanganan Pandemi Covid-19 di Indonesia", *KERTHA WICAKSANA* 14, no. 2, (2020): 147-152, doi: <https://doi.org/10.22225/kw.14.2.2020.147-152>.

²⁶F. Shalihah, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM," *UIR Law Review* 1, no. 2, (2017): 149-159, doi: <https://doi.org/10.25299/uirrev.2017.1.02.955>.

²⁷Maria Elena, "Di Masa Covid-19, Pengusaha Ternyata Lebih Pilih Merumahkan Karyawan dari PHK", *Ekonomi*, last modified 22 September, 2020, accessed 06 November 2020, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20200922/9/1294835/di-masa-covid-19-pengusaha-ternyata-lebih-pilih-merumahkan-karyawan-dari-phk>.

diperjanjikan, serta pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesesuaian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keempat dasar dibuatnya perjanjian tersebut merupakan syarat sahnya perjanjian kerja, yang terdiri dari syarat subjektif dan syarat objektif. Kedua syarat tersebut memiliki akibat hukum yang berbeda. Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi maka perjanjian kerja dapat dibatalkan dengan suatu permohonan pembatalan, sedangkan terhadap syarat objektif yang tidak terpenuhi maka perjanjian kerja batal demi hukum. Perjanjian yang batal demi hukum maka dianggap perjanjian kerja tersebut dianggap tidak pernah ada. Hal ini karena pengusaha telah menghilangkan syarat objektif, yaitu menghilangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Dihilangkannya syarat adanya pekerjaan mengakibatkan kontrak kerja dianggap tidak pernah ada. Dengan dianggapnya kontrak kerja tidak pernah ada maka implikasinya ialah pekerja/buruh tidak dapat menuntut pemenuhan hak dan kewajiban pengusaha.

Pemenuhan isi kontrak kerja menjadi kewajiban para pihak. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajiban sesuai isi kontrak, maka ia telah ingkar janji atau wanprestasi. Dalam Pasal 1243 KUH Perdata, menerangkan tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut. Kebijakan pengusaha merumahkan pekerja/buruh sebelum masa kontrak kerja berakhir merupakan perbuatan ingkar janji atau wanprestasi. Wanprestasi yang dilakukan pengusaha telah menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh. Kerugian yang diderita pekerja/buruh menjadi tanggungjawab pengusaha untuk memberikan ganti rugi pada pekerja/buruh. Ganti rugi yang dimaksud dalam kasus ini berupa pemberian hak untuk menerima upah selama dirumahkan. Praktisi HRD dari IR Specialist, Masykur Isnainy menyebutkan merumahkan pekerja sebagai unpaid leave. Selanjutnya ia menjelaskan bahwa seharusnya unpaid leave adalah hak yang didapatkan pekerja dari perusahaan untuk mengambil waktu istirahat dalam jangka waktu lama. Pengajuan untuk mengambil waktu istirahat dalam jangka waktu lama harus dilakukan oleh pekerja kepada perusahaan. Selama masa unpaid leave, kewajiban maupun hak pekerja dibatalkan untuk sementara. Pekerja tidak diberikan tugas dan pekerjaan, dan pekerja juga tak dapat upah meskipun statusnya tidak diberhentikan (detik Finance.com: 7 Mei 2020).²⁸

B.3. Merumahkan Pekerja Mengabaikan Aspirasi Pekerja

Kedudukan pekerja/buruh dalam perusahaan adalah sebagai pihak yang dipekerjakan oleh perusahaan, sebagaimana diatur dijelaskan Pasal 1 angka 6 Undang-undang Ketenagakerjaan, bahwa perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang berbentuk badan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; serta usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-undang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya, pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 adalah orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya baik yang berkedudukan di Indonesia maupun yang mewakili perusahaan yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia. Dengan demikian pekerja/buruh adalah pihak yang berada di bawah penguasaan perusahaan berdasarkan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja/buruh dan pengusaha merupakan perjanjian yang telah disiapkan oleh perusahaan. Isi perjanjian menunjukkan bahwa perjanjian yang disiapkan oleh perusahaan. Pasal 54 ayat (2) menyebutkan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja mengatur tentang besarnya upah

²⁸Herdi Alif Al Hikam, "Banyak Pekerja Dirumahkan Tanpa Gaji, Ada Aturannya?", Detik Finance, last modified 07 Mei, 2020, accessed 06 November 2020, <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5006104/banyak-pekerja-dirumahkan-tanpa-gaji-ada-aturannya>.

dan cara pembayarannya, serta syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, 3 hal yang tidak boleh dilanggar dalam membuat perjanjian kerja berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan adalah: 1) Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib; 2) Peraturan kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak; 3) Peraturan perundang-undangan diatur dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh Lembaga Negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan. Peraturan dan perjanjian yang ada merupakan landasan hukum yang memiliki kemampuan untuk mengatur hubungan kerja sebagaimana yang diidealkan.

Hubungan kerja yang ideal diwujudkan dalam perjanjian kerja yang memenuhi unsur-unsur dalam Pasal 1 angka 4 Undang-undang Ketenagakerjaan yang terdiri dari 4 unsur. Keempat unsur ini diuraikan oleh Asri Wijayanti dalam buku berjudul *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Kesatu, adanya pekerjaan; Kedua, dibawah perintah; Ketiga, adanya upah tertentu; dan Keempat, dalam waktu yang ditentukan. Yang dimaksud dalam unsur kesatu adalah pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja. Unsur ini berlaku manakala tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Unsur kedua yaitu dibawah perintah artinya didalam hubungan kerja kedudukan pengusaha adalah sebagai pemberi kerja sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan pekerja/buruh dalam hal ini sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara pekerja/buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertical, yaitu dari atas ke bawah). Unsur ketiga adalah adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan pekerja/buruh, dimana pengertian upah dalam Pasal 1 angka 30 Undang-undang Ketenagakerjaan, adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Termasuk kedalam upah juga tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Penelitian yang bertujuan menganalisis pelanggaran hukum dalam tindakan merumahkan pekerja/buruh sejalan dengan kebijakan pandemic COVID-19 memperlihatkan telah diabaikannya hak-hak pekerja/buruh dalam proses pengambilan keputusan yang sepihak. Tiga bentuk pelanggaran hukum telah terjadi, dari pengabaian undang-undang ketenagakerjaan, pengabaian kontrak kerja, hingga pengabaian hak berpendapat dari para pekerja/buruh. Pengabaian hak pekerja/buruh terlihat pada pengusaha yang tidak memedulikan hak-hak pekerja/buruh ketika mendapatkan PHK. Pekerja/buruh yang di-PHK berhak atas uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, sedangkan pekerja/buruh yang dirumahkan tidak mendapatkan hak-hak yang sama. Bahkan hak untuk mendapatkan upah sebagai pekerja/buruh yang masih terikat perjanjian tidak bisa didapatkan. Pengabaian hak juga tampak pada pemutusan kontrak kerja sebelum masa kontrak berakhir secara sepihak.

Atas nama menyelamatkan usaha perusahaan telah mengambil langkah yang tidak konsultatif dengan cara merumahkan para pegawai. Pada saat yang sama para pekerja/buruh menghadapi berbagai persoalan ekonomi yang membutuhkan penyelesaian segera. Pengabaian atas hak-hak pekerja/buruh memperlihatkan dua hal penting. Pertama, pengabaian hak pekerja/buruh merupakan akibat dari suatu proses hukum yang

mengabaikan aturan hukum ketenagakerjaan dan kontrak kerja. Kedua, pengabaian hak-hak pekerja/buruh juga merefleksikan suatu trauma psikologis yang dialami pekerja/buruh yang sangat perlu untuk diperhatikan. Kedua kecenderungan ini memperlihatkan kebijakan pemerintah yang memberlakukan PSBB mengakibatkan pengusaha memilih merumahkan pekerja/buruh dibandingkan melakukan PHK demi mempertahankan eksistensi dan ekonomi perusahaan, tanpa memperhatikan pengabaian atas hak pekerja/buruh.

Terjadinya pengabaian atas hak pekerja/buruh sejalan dengan tindakan merumahkan mereka didasarkan atas status pekerja/buruh yang lemah dalam hierarki kekuasaan buruh-majikan. Secara hukum seorang pekerja/buruh terikat pada kontrak yang juga tidak jarang berlangsung secara sepihak. Merumahkan dapat dilihat sebagai respons langsung perusahaan atas kondisi ekonomi makro, tetapi akibat-akibat yang ditimbulkan atas pemberlakuan kebijakan, khususnya pada kelompok pekerja/buruh tidak diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Subordinasi pekerja/buruh telah menjadi fakta empiris yang secara structural disyahkan atas pertimbangan pekerja/buruh sebagai instrument bagi kekuasaan dalam bidang ekonomi. Pekerja/buruh sebagai kategori social juga memperlihatkan adanya hierarki. COVID-19 pada dasarnya telah memperburuk situasi perburuhan yang semakin marut, sejalan dengan dirumahkannya mereka secara sepihak.

Penelitian yang ada banyak memperhatikan kebijakan pada masa pandemic, mengevaluasi kinerja kelembagaan. Pada saat yang sama perspektif masyarakat, khususnya pengalaman masyarakat menjalani masa pandemic, tidak menjadi perhatian. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah ada. Penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan merumahkan pekerja/buruh pada masa pandemic COVID-19 membawa implikasi yang luas baik pada perusahaan itu sendiri maupun pada pekerja/buruh yang kehilangan pendapatan. Kebijakan merumahkan pada dasarnya membawa akibat pada pelanggaran hukum. Dalam pemberitaan pada tirto.id (dikutip dari <https://tirto.id/eLTg>, tanggal 9 April 2020, diunduh tanggal 6 November 2020) berjudul Buruh Dirumahkan karena COVID-19 Harus Tetap Diupah atau Tidak, dijelaskan bahwa merumahkan pekerja adalah istilah yang tidak dikenal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.²⁹ Dalam praktiknya, kebijakan merumahkan ini adalah meliburkan atau membebaskan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sementara waktu. Selanjutnya dalam terbitan yang sama, Ketua Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) Asfinawati tidak sepakat jika pekerja yang dirumahkan tidak menerima upah sama sekali. Pernyataan ini beralasan karena upah tetap harus dipenuhi oleh pemberi kerja, meskipun dalam situasi pandemic saat ini telah mengakibatkan perekonomian mengalami kekacauan.

Pernyataan Ketua YLBHI seolah-olah berlawanan dengan Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, justru menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Pada prinsipnya pasal ini menegaskan bahwa jika tidak melakukan pekerjaan maka tidak dibayar. Namun alasan pengusaha/pemberi kerja tidak membayarkan upah yang dirumahkan dimasa COVID-19 tidak termasuk dalam kategori yang ditentukan dalam Pasal 93 ayat (2). Atas alasan tersebut, Eric Manurung dalam rubrik tanya jawab di <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4e495336ea34c/status-hukum-karyawan-yang-dirumahkan/>, diunduh pada tanggal 6 November 2020, mengatakan meskipun Undang-undang Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang merumahkan pekerja/buruh, tetapi dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 menyebutkan bahwa merumahkan pekerja/buruh sebagai upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan PHK.³⁰ Ketentuan ini selanjutnya menganalogikan merumahkan pekerja/buruh sebagai kebijakan yang meliburkan/membebasakan pekerja/buruh. Kebijakan ini sepenuhnya ditentukan oleh perusahaan/pemberi kerja yang bertujuan untuk mengurangi pengeluaran produksi. Berkurangnya kegiatan produksi selama masa pandemic COVID-19 menyebabkan perusahaan/

²⁹Alfian Putra Abdi, "Buruh Dirumahkan karena COVID-19, Harus Tetap Diupah atau Tidak?", *Tirto*, last modified 09 April, 2020, accessed 06 November, 2020, <https://tirto.id/buruh-dirumahkan-karena-covid-19-harus-tetap-diupah-atau-tidak-eLTg>.

³⁰Eric Manurung, "Status Hukum Karyawan yang Dirumahkan", *Hukum Online*, last modified 21 September, 2011, accessed 06 November, 2020, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4e495336ea34c/status-hukum-karyawan-yang-dirumahkan/>.

pemberi kerja tidak memerlukan pekerja/buruh untuk sementara waktu.

Atas implikasi mendasar terhadap permasalahan yang dihadapi para pekerja/buruh sejalan dengan kebijakan merumahkan pekerja/buruh perlu dirumuskan kebijakan yang tidak melanggar hukum dan melindungi hak-hak pekerja. Kebijakan ini dapat dituangkan dalam kontrak kerja yang disepakati oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Kebijakan ini juga perlu untuk diatur dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan ketenagakerjaan. Peraturan-peraturan tersebut dapat menjadi dasar bagi pengusaha dalam membuat kebijakan, sehingga pengusaha dan pekerja/buruh dapat melaksanakan hak dan kewajibannya ketika terjadi *force majeure*/keadaan kahar dimasa yang akan datang sebagaimana pandemic COVID-19.

C. Penutup

Studi ini menghasilkan 3 hasil. Pertama, bahwa kebijakan lockdown pada masa pandemic COVID-19 yang mengakibatkan kemunduran perekonomian perlu dievaluasi. Khususnya yang berdampak pada kegiatan industry barang dan jasa menjadi menurun secara drastis, sehingga perusahaan harus merumahkan pekerja/buruh. Merumahkan pekerja/buruh merupakan perbuatan melanggar hukum karena praktik merumahkan pekerja/buruh tidak diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pengusaha memberlakukan kebijakan merumahkan pekerja/buruh didasarkan pada kondisi *force majeure* atau kondisi kahar yang tidak bisa diprediksi sebelumnya. Akibat kebijakan ini pekerja/buruh tidak dapat menerima upah sebagaimana pekerja/buruh yang mendapat pemutusan hubungan kerja (PHK). Kedua, kebijakan pengusaha merumahkan pekerja/buruh sebelum masa kontrak kerja berakhir merupakan perbuatan ingkar janji atau wanprestasi. Wanprestasi yang dilakukan pengusaha mengakibatkan kerugian bagi pekerja/buruh karena upah kerja yang seharusnya diterima selama masa kontrak kerja tidak diterima, karena status pekerja/buruh yang dirumahkan berbeda dengan pekerja/buruh yang di-PHK. Pekerja/buruh yang di-PHK menurut Undang-undang Ketenagakerjaan berhak mendapat pembayaran uang pesangon dan hak lain-lain yang berhak diterimanya setelah mendapat penetapan PHK. Ketiga, kebijakan merumahkan pekerja/buruh menyebabkan pekerja/buruh tidak dapat menyalurkan aspirasinya untuk ikut menentukan peraturan perusahaan melalui perjanjian kerja bersama karena status pekerja/buruh yang dirumahkan dipersamakan dengan membebaskan kewajibannya sebagai pekerja/buruh.

Kondisi-kondisi tersebut diatas menunjukkan lemahnya negara, dalam hal ini Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai representasi dari kehadiran negara gagal dalam melindungi pekerja/buruh dari dominasi kekuasaan pengusaha yang sewenang-wenang memutuskan kontrak kerja sebelum masa kontrak berakhir dan merumahkan pekerja/buruh tanpa memberikan hak-haknya manakala terjadi *force majeure* atau kondisi kahar seperti pandemic COVID-19. Untuk perbuatan melanggar hukum dan wanprestasi yang telah dilakukan pengusaha, pekerja/buruh dapat menuntut ganti rugi baik melalui proses penyelesaian perselisihan industrial. Sebetulnya merumahkan dapat dipersamakan dengan hak pekerja/buruh untuk mengambil waktu istirahat dalam jangka waktu lama yang pengajuannya dilakukan oleh pekerja ke perusahaan. Konsekuensi dari hal tersebut adalah kewajiban maupun hak pekerja dibatalkan untuk sementara, dimana pekerja tidak diberikan tugas dan pekerjaan, dan pekerja juga tak dapat upah meskipun statusnya tidak diberhentikan. Hal ini berbeda dengan PHK, dimana hak-hak pekerja diberikan sesuai hasil keputusan penyelesaian perselisihan industrial di pengadilan yang kompeten. Adanya perbedaan perlakuan terhadap pekerja yang dirumahkan dan yang di-PHK telah luput dari perhatian Negara yang seharusnya pekerja/buruh yang dirumahkan selama pandemic COVID-19 mendapatkan perlindungan atas hak-haknya sebagai pekerja/buruh. Namun, apakah merumahkan pekerja/buruh dimasa COVID-19 yang berlatar belakang *force majeure* dapat dipersamakan dengan waktu istirahat dalam jangka waktu lama yang diajukan oleh pekerja? Hal ini perlu ada kajian lebih lanjut.

Studi ini hanya fokus pada aspek perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh akibat

lemahnya pengawasan pemerintah terhadap kesewenangan pengusaha dimasa pandemic COVID-19 dengan menggunakan data-data yang diperoleh dari sumber online. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas dari aspek hukum yang terjadi selama pandemic COVID-19, dapat dilakukan studi lanjutan dalam hal alasan-alasan pembatalan kontrak selama COVID-19. Studi ini menarik untuk dilakukan terhadap pembatalan kontrak bisnis. Berbeda dengan kontrak kerja, kontrak bisnis merupakan kontrak yang dibuat dan disepakati oleh para pihak. Sedangkan kontrak kerja sebagai kontrak baku yang isinya telah diatur oleh Undang-undang dan perusahaan. Kedudukan pekerja/buruh dalam kontrak kerja menjadi pihak yang subordinasi (menerima isi kontrak). Dalam kontrak bisnis kedudukan kedua pihak memiliki tanggungjawab yang sama terhadap hak dan kewajiban yang dituangkan dalam isi kontrak.

Daftar Pustaka

- Buku

Baldwin, R., & Mauro, B. W. di. 2020. Economics in the Time of COVID-19. Economics in the Time of COVID-19. London: CEPR Press.

- Jurnal

Anwar, M. 2020. Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja di Tengah Covid-19. 'Adalah: Buletin Hukum & Keadilan. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15752>

Ataguba, J. E. 2020. COVID-19 Pandemic, a War to be Won: Understanding its Economic Implications for Africa. In Applied Health Economics and Health Policy. <https://doi.org/10.1007/s40258-020-00580-x>
<https://link.springer.com/article/10.1007/s40258-020-00580-x>

Barua, S. 2020. Understanding Coronanomics: The Economic Implications of the Coronavirus (COVID-19) Pandemic. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3566477> https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3566477

Ceylan, R. F., Ozkan, B., & Mulazimogullari, E. 2020. Historical evidence for economic effects of COVID-19. In European Journal of Health Economics. <https://doi.org/10.1007/s10198-020-01206-8> <https://link.springer.com/article/10.1007/s10198-020-01206-8>

Fernandes, N. 2020. Economic Effects of Coronavirus Outbreak (COVID-19) on the World Economy. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3557504> https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3557504

Hailu, G. 2020. Economic thoughts on COVID-19 for Canadian food processors. Canadian Journal of Agricultural Economics. <https://doi.org/10.1111/cjag.12241> <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/cjag.12241>

Huynh, T. L. D. 2020. The COVID-19 risk perception: A survey on socioeconomics and media attention. Economics Bulletin. <https://ideas.repec.org/a/ebl/ecbull/eb-20-00175.html>

Iping, B. 2020. PERLINDUNGAN SOSIAL MELALUI KEBIJAKAN PROGRAM BANTUAN LANGSUNG TUNAI (BLT) DI ERA PANDEMI COVID-19: TINJAUAN PERSPEKTIF EKONOMI DAN SOSIAL. JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.290> <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/290>

Juaningsih, I. N. 2020. Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/adalah/article/view/15764>

Kraus, S., Clauss, T., Breier, M., Gast, J., Zardini, A., & Tiberius, V. 2020. The economics of COVID-19: initial empirical evidence on how family firms in five European countries cope with the corona crisis. International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-04-2020-0214>
<https://dro.dur.ac.uk/30692/>

Larue, B. (2020). Labor issues and COVID-19. Canadian Journal of Agricultural Economics. <https://doi.org/10.1111/cjag.12233> [https://www.scrip.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgct55.\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2862177](https://www.scrip.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgct55.))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2862177)

Michie, J. (2020). The covid-19 crisis—and the future of the economy and economics. In International Review of Applied Economics. <https://doi.org/10.1080/02692171.2020.1756040> <https://www.tandfonline>.