

PERLINDUNGAN HUKUM UNTUK TENAGA KERJA YANG DIRUMAHKAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

I Komang Gede Budiarta

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karangasem

email: mangbudiarta237@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) dari tanggal 7 April 2020, sebagai akibat pandemi Covid-19, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih merumahkan tenaga kerjanya dan melakukan PHK terhadap pekerjanya. Dari 39.977 perusahaan itu, total ada 1.010.579 orang tenaga kerja terkena dampak ini. Rinciannya, 873.090 tenaga kerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 tenaga kerja di-PHK dari 22.753 perusahaan. Berdasarkan latar belakang penulis merumuskan permasalahan yaitu Bagaimana status tenaga kerja yang dirumahkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normative yang mana penelitian hukum normative adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. menggunakan studi kasus normative. Tenaga kerja yang dirumahkan masih memiliki status sebagai tenaga kerja dan terikat hubungan kerja dengan perusahaan, sehingga tetap berhak atas hak-haknya sebagai tenaga kerja, termasuk soal upah dimana pengaturan upah telah diatur dalam Pasal 88A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja sehingga apabila tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka tenaga kerja yang dirumahkan masih berkedudukan sebagai tenaga kerja perusahaan tersebut sehingga tetap mendapat hak-haknya sebagai tenaga kerja yang dimana salah satunya adalah upah kerja. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan bisa memperjuangkan haknya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu jika tenaga kerja yang mengalami PHK baik karena mengundurkan diri atau karena alasan-alasan lainnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tenaga kerja juga tetap mendapat haknya sebagai tenaga kerja baik berhak atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, tanpa membedakan berdasarkan alasan terjadinya PHK.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Cipta Kerja

Abstract

Based on data from the Ministry of Manpower (Kemnaker) from April 7, 2020, as a result of the Covid-19 pandemic, there were 39,977 companies in the formal sector that chose to lay off their workers and lay off their workers. Of the 39,977 companies, a total of 1,010,579 workers were affected by this. In detail, 873,090 workers from 17,224 companies were laid off, while 137,489 workers were laid off from 22,753 companies. Based on the background, the author formulates the problem, namely What is the status of the laid-off workforce based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation? What is the form of legal protection for laid-off workers based on Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation? The research method used in this study is a normative legal research method in which normative legal research is a legal research conducted by examining library materials or secondary data. using normative case studies. Workers who are laid off still have status as workers and are bound by a working relationship with the company, so they are still entitled to their rights as workers, including the matter of wages where wage

arrangements have been regulated in Article 88A paragraph (1) of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation so that if it is not regulated in a work agreement, company regulation, or collective labor agreement, then the laid-off workforce is still domiciled as the company's workforce so that they still get their rights as workers, one of which is the work wage. Legal protection for laid-off workers can fight for their rights through industrial relations dispute settlement mechanisms. In addition, if workers who have been laid off either because of resigning or for other reasons regulated in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, the workforce also retains their rights as workers, whether they are entitled to severance pay and/or awards. the period of service and compensation that should have been received, without discriminating based on the reason for the layoff.

Keywords: Legal Protection, Labor, Job Creation

1. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang terjadi sejak Maret 2020 telah menimbulkan dampak yang berat bagi perekonomian dunia, tak terkecuali Indonesia. Kondisi ekonomi yang melemah turut pula memukul sektor ketenagakerjaan, sebab terhambatnya aktivitas perekonomian menyebabkan pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian. Akibat efisiensi tersebut banyak tenaga kerja yang terkena dampak, mulai dirumahkan sampai pada pemutusan hubungan kerja. Sampai April 2020 saja, sebulan setelah diumumkannya virus Covid-19 masuk Indonesia, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sudah terpuruk. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per 7 April 2020, sebagai akibat pandemi Covid-19, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih merumahkan tenaga kerjanya dan melakukan PHK terhadap pekerjanya. Dari 39.977 perusahaan itu, total ada 1.010.579 orang tenaga kerja terkena dampak ini. Rinciannya, 873.090 tenaga kerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 tenaga kerja di-PHK dari 22.753 perusahaan¹

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan struktural dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bagi bangsa Indonesiamenyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Bahwa setiap warga negara Indonesia tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.”² Selain itu perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak dasar, kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan pekerja.³

Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.⁴ Tenaga kerja dalam hal ketenagakerjaan disini dibagi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dimana PKWT yang dimaksud adalah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk tenaga kerja tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara tenaga kerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam memasuki dunia kerja para tenaga kerja sering dihadapkan dengan berbagai

¹<https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all>. Diakses tanggal: 25 Februari 2021.

² Chandrajaya, M. S. (2016). Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Di Pt. Angkasa Pura Suport. *Kerta Dyatmika*, 13(2).

³ Yanti, A. I. E. K. (2018). Prinsip Non Diskriminasi Tenaga Kerja Asing Dalam Kerangka GATS: Dimensi Kepariwisata. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 7(2), 190-203.

⁴ Yanti, A. I. E. K., & Cahyani, N. K. M. S. (2020). IMPLEMENTASI UPAH LEMBUR TERHADAP TENAGA KERJA BERDASARKAN KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRASMIGRASI NOMOR 102 TAHUN 2004. *Kerta Dyatmika*, 17(2), 56-65.

masalah seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan berbagai alasan yang kurang masuk akal dalam PKWT serta istilah dirumahkan dalam PKWT.⁵

Akibat pandemi yang melanda Indonesia dan seluruh dunia yang dampaknya mengakibatkan banyaknya perusahaan yang melakukan restrukturisasi dan diikuti oleh meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh perusahaan. Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha berlangsung selama tenaga kerja masih mengikatkan dirinya untuk bekerja, dan hubungan kerja dapat berakhir setelah tenaga kerja tidak lagi mengikatkan dirinya untuk bekerja, sehingga hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha tidak selamanya dapat berlangsung.

Salah satu hal krusial yang terjadi sampai dengan saat ini di dalam hubungan kerja adalah pada saat hubungan kerja tenaga kerja dengan pengusaha yang berakhir dengan jalan yang tidak baik, karena adanya beberapa faktor dari tenaga kerja maupun pengusaha itu sendiri. Diantaranya tenaga kerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari pengusaha, maupun pengusaha yang merasa dirugikan dengan sikap ataupun hasil pekerjaan tenaga kerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinan adanya perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK).⁶

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan tenaga kerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dicegah seluruhnya.⁷ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan perusahaan/majikan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja sebelum terjadinya PHK, tentu ini akan menjadi sebuah permasalahan baru bagi tenaga kerja tersebut, mengingat banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi dengan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok yang nantinya sangat berat dilewati oleh tenaga kerja /buruh tersebut apabila ia sudah tidak menerima pendapatan/penghasilan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat ke dalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Pengangguran yang semakin tinggi ditambah dengan meningkatnya jumlah kriminalitas di Indonesia tentunya berdampak buruk bagi negara kita. Berdasarkan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UUD NRI) menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Hal ini berarti, bahwa dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan harus berdasarkan ketentuan konstitusi peraturan perundang-undangan, termasuk Peraturan Daerah.⁸ Masalah penegakan hukum merupakan masalah yang tidak henti-hentinya dibicarakan, baik secara nasional maupun internasional.⁹

⁵ Bambang, R.Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 183.

⁶ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 178.

⁷ Umar Kasim, 2004, *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Informasi Hukum, Jakarta, hlm. 26.

⁸ Yanti, A. I. E. K. (2019). KEWENANGAN PENGELOLAAN DESA WISATA DALAM PERSPEKTIF PERATURAN DAERAH PROVINSI BALI NOMOR 4 TAHUN 2019 TENTANG DESA ADAT DI BALI. *Kerta Dyatmika*, 16(2), 59-68.

⁹ Made Gede Arthadana Sh, M. H. (2016). *Penyelidikan Dan Penyidikan Penyalahgunaan Senjata Api Terhadap Anggota Polri Di Polres Karangasem*. *Kerta Dyatmika*, 13(2).

Permasalahan terkait ketenagakerjaan juga makin rumit terkait baru berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada saat pandemic covid-19 saat ini dimana Presiden Joko Widodo pada tanggal 11 November 2020 telah menandatangani omnibus law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja meski selama ini banyak unjuk rasa menolak berlakunya undang-undang tersebut. Sebelumnya juga Omnibus law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut sudah disahkan DPR sejak 5 Oktober 2020.

Secara aspek filosofis Omnibus law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah upaya perubahan pengaturan yang berkaitan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi, dan percepatan proyek strategis nasional, termasuk peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja dilakukan melalui perubahan Undang-Undang sektor yang belum mendukung terwujudnya sinkronisasi dalam menjamin percepatan cipta kerja, sehingga diperlukan terobosan hukum yang dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dalam beberapa Undang-Undang ke dalam satu Undang-Undang secara komprehensif.

Secara sosiologis *Omnibus law* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Secara yuridis *Omnibus law* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berupaya untuk menyederhanakan peraturan yang diharapkan dapat mudah dipahami oleh masyarakat.

Banyaknya masyarakat khususnya para tenaga kerja yang belum mengetahui ataupun memahami Omnibus law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membuat para tenaga kerja mempertanyakan bagaimana bentuk perlindungan hukum tenaga kerja pada undang-undang yang baru yaitu *Omnibus law* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja begitupula para tenaga kerja yang dirumahkan pada saat pandemic covid-19 saat ini. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka dapat ditarik beberapa masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut: Bagaimana status tenaga kerja yang dirumahkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? dan Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian hukum normatif dengan Pendekatan Perundang-undangan (*statue approach*), Pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan Pendekatan historis (*historical approach*). Penelitian hukum normatif ini, menggunakan sumber bahan hukum primer, sumber bahan hukum sekunder, dan sumber bahan hukum tersier.

Pada penelitian ini digunakan teknik pengumpulan bahan hukum yang didapat melalui studi kepustakaan. Data yang diperoleh kemudian dianalisa menggunakan teknik pengolahan bahan hukum secara deskriptif kualitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Status Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Pada pembangunan nasional peran tenaga kerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga

kerja.¹⁰ Berbicara mengenai hak tenaga kerjaberarti membicarakan hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri tenaga kerjaitu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri tenaga kerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak tenaga kerjayang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak tenaga kerja adalah sebai berikut:

1. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjajian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia
4. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tudas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan/perusahaan
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan.
8. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.¹¹

Pada dasarnya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak mengatur secara spesifik mengenai tenaga kerja yang dirumahkan. Istilah “dirumahkan” muncul pada ketentuan di bawah Undang-Undang, yakni pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (“SE Menaker No. 5/1998”). SE itu mengatur:

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh, yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama;
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

Istilah dirumahkan juga terdapat pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tahun 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (“SE Menaker 907/2004”). SE itu menyebutkan, dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, harus melakukan upaya-upaya tertentu sebelum akhirnya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) kepada karyawan.

Salah satu upayanya, yaitu meliburkan atau merumahkan tenaga kerja secara bergilir untuk sementara waktu. Berdasarkan Surat Edaran tersebut, rencana merumahkan karyawan dapat diterapkan, namun pelaksanaannya perlu dibahas terlebih dahulu dengan serikat tenaga kerja atau wakil tenaga kerja untuk mendapatkan kesepakatan secara bipartit guna menghindari kemungkinan terjadinya PHK. Sementara, terkait dengan Pandemi Covid-19, pada Maret 2020, pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan tenaga kerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan

¹⁰ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 14.

¹¹ Ibid, hlm. 15

Penanggulangan COVID-19. SE itu seharusnya menjadi acuan penerapan kebijakan terkait ketenagakerjaan di tengah Pandemi Covid-19.

Salah satu poin di dalam SE tersebut menyebutkan bahwa bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh tenaga kerja tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah tenaga kerjadilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan tenaga kerja. Berdasarkan SE tersebut, memungkinkan pengusaha untuk merumahkan karyawan, dengan ketentuan tetap membayar upahnya. Mengenai besaran upahnya, hal itu didasarkan pada kesepakatan kedua pihak. Permasalahan yang terjadi saat ini tidak jarang pelaku usaha yang “memanfaatkan” situasi saat ini dengan dalih efisiensi, kemudian merumahkan pegawainya tanpa adanya sosialisasi, tanpa mengajak karyawan membuat kesepakatan bersama. Bahkan ada pula yang sampai membuat kebijakan sepihak untuk tidak melakukan pembayaran upah sama sekali dengan menerapkan kebijakan unpaid leave atau cuti tidak dibayar, dengan jangka waktu yang tidak diatur jelas.

Tenaga kerja yang dirumahkan masih memiliki status sebagai tenaga kerja dan terikat hubungan kerja dengan perusahaan, sehingga tetap berhak atas hak-haknya sebagai tenaga kerja, termasuk soal upah. Hal ini selaras dengan ketentuan Pasal 88A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana :

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.
- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
- (7) Pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda pengusaha dan/atau pekerja/buruh pembayaran upah.

Dengan demikian, apabila tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pekerja/buruh yang dirumahkan masih berkedudukan sebagai tenaga kerja perusahaan tersebut sehingga tetap mendapat hak-haknya sebagai tenaga kerja yang dimana salah satunya adalah upah kerja. Dimana pengaturan terkait upah tenaga kerja diatur dalam Pasal 81 angka 25 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat Di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 5 (lima) pasal, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, dan Pasal 88E sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 88A

- (1) Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

- (2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.
- (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada tenaga kerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- (4) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan tenaga kerja/buruh atau serikat tenaga kerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah tenaga kerja/buruh.
- (7) tenaga kerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
- (8) Pemerintah mengatur pengenaan denda pengusaha dan/atau tenaga kerja/buruh pembayaran upah.

Pasal 88B

- (1) Upah ditetapkan berdasarkan:
 - a. satuan waktu; dan/atau
 - b. satuan hasil.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai upah berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88C

- (1) Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi.
- (2) Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/ kota dengan syarat tertentu.
- (3) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (4) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.
- (5) Upah minimum kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.
- (6) Kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88D

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum.
- (2) Formula perhitungan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat variable pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai formula perhitungan upah minimum diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Pasal 88E

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi tenaga kerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

(2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum

Lebih lanjut, SE Menaker 5/1998 menegaskan hak tenaga kerja yang dirumahkan atas upah, dengan ketentuan sebagai berikut: Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama tenaga kerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama. Sehingga apabila pengusaha akan membayar upah tenaga kerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat tenaga kerja dan atau para tenaga kerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan. Dengan demikian, apabila tidak diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka Anda sebagai tenaga kerja yang dirumahkan masih berhak atas upah.

3.2 Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Permasalahan dalam pembeberian upah terhadap tenaga kerja tersebut dapat dikategorikan sebagai perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, yaitu perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan

Selain itu, pihak tenaga kerja juga dapat mengajukan permohonan PHK akibat pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu. Apabila nantinya terjadi PHK, pengusaha wajib membayar kepada Anda uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha. Sebagaimana yang dijelaskan dalam artikel Berkembangnya Alasan-Alasan PHK dalam Praktik, secara normatif ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. PHK sukarela antara lain adalah PHK yang terjadi karena pengunduran diri oleh buruh tanpa paksaan dan tekanan, habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (probation), memasuki usia pensiun, dan buruh meninggal dunia. Sedangkan PHK tidak sukarela dapat terjadi karena berbagai alasan, contohnya karena pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja, atau karena buruh mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut.

Berdasarkan pasal 154 A alasan-alasan terjadinya PHK Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah sebagai berikut :

- (1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan
 - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
 - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
 - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun;
 - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
 - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;

- f. Perusahaan pailit;
 - g. Adanya permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
 - 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
 - h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK;
 - i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
 - j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis;
 - k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan;
 - n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Akan tetapi, dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menegaskan bahwa dalam hal terjadi PHK, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, tanpa membedakan berdasarkan alasan

terjadinya PHK yang dimana hal tersebut diatur dalam pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memuat :

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Sehingga, perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan bisa memperjuangkan haknya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu jika tenaga kerja yang mengalami PHK baik karena mengundurkan diri atau karena alasan-alasan lainnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tenaga kerja juga tetap mendapat haknya sebagai tenaga kerja baik berhak atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, tanpa membedakan berdasarkan alasan terjadinya PHK.

4. PENUTUP

4.1 Simpulan

1. Tenaga kerja yang dirumahkan masih memiliki status sebagai tenaga kerja dan terikat hubungan kerja dengan perusahaan, sehingga tetap berhak atas hak-haknya sebagai tenaga kerja, termasuk soal upah dimana pengaturan upah telah diatur dalam Pasal 88A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja sehingga apabila tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka tenaga kerja yang dirumahkan masih berkedudukan sebagai tenaga kerja perusahaan tersebut sehingga tetap mendapat hak-haknya sebagai tenaga kerja yang dimana salah satunya adalah upah kerja
2. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan bisa memperjuangkan haknya melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu jika tenaga kerja yang mengalami PHK baik karena mengundurkan diri atau karena alasan-alasan lainnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tenaga kerja juga tetap mendapat haknya sebagai tenaga kerja baik berhak atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, tanpa membedakan berdasarkan alasan terjadinya PHK.

4.2 Saran

1. Disarankan Kepada Perusahaan yang merumahkan tenaga kerja untuk tetap memperhatikan undang-undang nomor 11 tahun 202 tentang cipta kerja sekaligus memperhatikan hak-hak para tenaga kerja yang dirumahkan.
2. Disarankan Kepada para tenaga kerja yang dirumahkan untuk tetap memperhatikan dan melaksanakan perundang-undangan serta aturan yang berlaku saat ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Adrian Sutedi, 2011, Hukum Perburuhan, Ed-1. Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta,

Bambang, R. Joni, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung,

Umar Kasim, 2004, Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum, Jakarta,

Zaeni Asyhadie, 2007, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Jurnal

Chandrajaya, M. S. (2016). Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Di Pt. Angkasa Pura Suport. *Kerta Dyatmika*, 13(2)

Made Gede Arthadana Sh, M. H. (2016). Penyelidikan Dan Penyidikan Penyalahgunaan Senjata Api Terhadap Anggota Polri Di Polres Karangasem. *Kerta Dyatmika*, 13(2).

Yanti, A. I. E. K. (2019). KEWENANGAN PENGELOLAAN DESA WISATA DALAM PERSPEKTIF PERATURAN DAERAH PROVINSI BALI NOMOR 4 TAHUN 2019 TENTANG DESA ADAT DI BALI. *Kerta Dyatmika*, 16(2), 59-68.

Yanti, A. I. E. K., & Cahyani, N. K. M. S. (2020). IMPLEMENTASI UPAH LEMBUR TERHADAP TENAGA KERJA BERDASARKAN KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRASMIGRASI NOMOR 102 TAHUN 2004. *Kerta Dyatmika*, 17(2), 56-65.

Yanti, A. I. E. K. (2018). Prinsip Non Diskriminasi Tenaga Kerja Asing Dalam Kerangka GATS: Dimensi Kepariwisata. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 7(2), 190-203.

Internet

<https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all..> Diakses tanggal: 25 Februari 2021.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tahun 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal