

# Perlindungan Hukum Atas Upah Bagi Pekerja yang Dirumahkan Masa Covid-19 Di PT.X Kabupaten Cianjur Ditinjau dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Muhammad Yunus Junaedi  
Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum  
Universitas Islam Bandung  
Bandung, Indonesia  
yunusjunaedi06@gmail.com

**Abstract**—During the Covid-19 period, many companies went bankrupt and to survive this pandemic, they made efforts to lay off some workers for efficiency, but there were some workers whose rights were not given properly. Research with the title "Legal Protection of Wages for Workers who are sent home during the Covid-19 period at PT.X, Cianjur Regency in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower". Based on this phenomenon, the problems in this research are formulated as follows (1) How is the legal protection of wages for workers who are sent home during the Covid-19 period in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower? (2) What is the role of trade unions for workers who were sent home during the Covid-19 period at PT.X, Cianjur Regency in terms of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower? With the aim of knowing and understanding how legal protection for workers who were sent home during the Covid-19 period was reviewed from Law Number 13 of 2003 and to find out how the role of trade unions for workers who were sent home during the Covid-19 period at PT.X, Cianjur Regency in terms of the Law - Law Number 13 of 2003 Concerning Manpower. This study uses a normative juridical approach with analytical descriptive research specifications, which describes the prevailing laws and regulations in relation to legal theories and practice of positive law enforcement concerning the problem. Data sources for primary and secondary legal materials are based on laws and regulations relating to labor law and tertiary legal materials relating to legal protection of wages. With qualitative data analysis, namely data that cannot be measured. The theoretical basis used is Labor Law and Work Law Theory, Employment Relations Theory, Workers Legal Protection Theory, Theory Wage. The conclusion is that with the Ministry of Manpower and Transmigration Circular Letter Number 3 of 2020 which is a derivative regulation of Law Number 13 of 2003 and the previous circular which in practice during the Covid-19 period only a few companies implemented these rules because many companies who have been affected by the Covid-19 pandemic. As well as causing workers to be less protected of their rights. And it has an impact on the advocacy of trade unions who want to fight for workers' rights during the Covid-19 pandemic in Indonesia.

**Keywords**— *Labor Law, Legal Protection, Wages, Ministry of Manpower Circular Number 03/2020.*

**Abstrak**—Pada masa Covid-19 ini banyak perusahaan yang

bangkrut dan untuk bertahan ditengah pandemic ini, mereka melakukan upaya merumahkan Sebagian pekerja untuk meng efisiensi, tetapi terdapat Sebagian pekerja yang hak- hak nya tidak diberikan semestinya. Penelitian dengan judul “ Perlindungan Hukum Atas Upah Bagi Pekerja Yang Dirumahkan Masa Covid-19 Di PT.X Kabupaten Cianjur Ditinjau Dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut (1) Bagaimana perlindungan hukum atas upah bagi pekerja yang dirumahkan masa covid-19 ditinjau dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? (2) Bagaimana peran serikat pekerja atas pekerja yang dirumahkan masa covid-19 di PT.X Kabupaten Cianjur ditinjau dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?. Dengan tujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan masa covid-19 ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan untuk mengetahui bagaimana peran serikat pekerja atas pekerja yang dirumahkan masa covid-19 di PT.X Kabupaten Cianjur ditinjau dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normative dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang- undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori- teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan. Sumber data bahan hukum primer dan sekunder berdasarkan peraturan perundang- undangan yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan dan bahan hukum tertier yang berkaitan dengan perlindungan hukum atas upah. Dengan analisis data kualitatif yaitu data yang tidak bisa diukur. Landasan teori yang digunakan adalah Hukum Ketenagakerjaan dan Teori Hukum Kerja, Teori Hubungan Kerja, Teori Perlindungan Hukum bagi Pekerja, Teori Upah. Diperoleh kesimpulan bahwa dengan adanya Surat Edaran Kementrian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2020 yang merupakan peraturan turunan dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Surat edaran sebelumnya yang dalam praktiknya pada masa covid-19 ini hanya beberapa perusahaan yang menerapkan aturan tersebut karena banyak perusahaan yang terkena efek pandemic covid-19 ini. Serta menyebabkan para pekerja kurang terlindungi hak- haknya. Dan berdampak pada advokasi serikat pekerja yang ingin memperjuangkan hak- hak pekerja pada

## masa pandemic covid-19 di Indonesia.

**Kata Kunci**— *Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum, Upah, Surat Edaran Kemenaker Nomor 03/2020.*

### I. PENDAHULUAN

Lebih dari satu bulan setelah Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan Coronavirus Disease 2019 sebagai pandemi global, Presiden Joko Widodo akhirnya menetapkan penyebaran wabah mematikan itu sebagai bencana nasional. Status darurat ini mulai berlaku per 13 April 2020.

Penetapan penyebaran virus ini sebagai bencana tertuang dalam Keputusan Presiden (Keppres) No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Bencana Non-Alam adalah bencana yang diakibatkan oleh peristiwa atau rangkaian peristiwa nonalam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit.

Perjanjian kerja yang dilaksanakan antara pemberi kerja dengan penerima kerja biasanya dalam klausul pengecualian jika terjadi keadaan memaksa (force majeure). Dalam hal ini Covid-19 yang dikualifikasi sebagai pandemic, karena Covid-19 ini terjadi diluar keadaan, menghambat mobilitas penduduk karena persebarannya hingga internasional, maka kejadian Covid-19 ini dapat dikategorikan sebagai force majeure. sehingga agar tercipta keadilan bagi Pemberi kerja dan Pekerja perlu diadakan musyawarah terkait upah pekerja yang dirumahkan pada masa pandemi ini.

Seperti yang terjadi di salah satu PT. X yang beralamat di kabupaten Cianjur, Jawa Barat telah merumahkan 8000 karyawan hingga memicu serikat pekerja untuk menuntut hak-hak pekerja yang belum didapatkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana Perlindungan Hukum Atas Upah Bagi Pekerja Yang Dirumahkan Masa Covid-19 Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? Dan “Bagaimana Peran Serikat Pekerja Yang Dirumahkan Masa Covid-19 di PT.X Ditinjau Dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?”

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk Mengetahui Perlindungan Hukum Atas Upah Bagi Pekerja Yang Dirumahkan Masa Covid-19 Ditinjau Dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk Mengetahui Peran Serikat Pekerja Yang Dirumahkan Masa Covid-19 Di PT. X. Kabupaten Cianjur Ditinjau Dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### II. LANDASAN TEORI

Molenaar dalam Asikin (1993:2) menyebutkan bahwa : Hukum perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja serta antara tenaga kerja dan pengusaha. Soepomo dalam Manulang (1995:2) menyebutkan bahwa: Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. perlindungan disini diartikan untuk memberikan kepastian terhadap hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja. Adapun pengertian perlindungan kerja yang terdapat dalam Pasal 65 ayat (4) UUK yaitu:

“perlindungan kerja dan syarat- syarat kerja bagi pekerja/ buruh pada perusahaan lain sekurang- kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat – syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku”.

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Menurut Soepomo, Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Dalam Pasal 1 angka 2 UUK, disebut bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan, upah 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 tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Indikator – indikator yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah sebagai berikut :

1. Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan –

jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upahnya cenderung turun.

## 2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.

## 3. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian upah adalah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi, yang akhirnya akan mengurangi keuntungan.

## 4. Produktivitas Kerja

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan semakin tinggi tingkat upah yang diterima. Prestasi kerja ini dinyatakan sebagai produktivitas kerja.

## 5. Biaya Hidup

Dikota besar dimana biaya hidup tinggi, upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.

## 6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah umumnya merupakan batas bawah dari tingkat upah yang harus dibayarkan.

Adapun sistem upah dalam perusahaan, yaitu sebagai berikut:

### 1. Menurut Lamanya Kerja

Sistem upah menurut lamanya kerja juga disebut sebagai upah berdasarkan waktu, yaitu pembayaran upah berdasarkan suatu anggapan bahwa dalam waktu yang sama, maka produktivitas kerja adalah sama, anggapan ini jelas kurang tepat, karena belum tentu tiap karyawan dalam waktu yang sama memperoleh hasil yang sama. Hal ini dapat saja disebabkan kemampuan karyawan yang berbeda, serta pengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Dengan sistem ini, umumnya karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik menyesuaikan dengan karyawan lain yang prestasinya lebih lambat atau lebih rendah.

### 2. Menurut Lamanya Dinas

Upah yang diperhitungkan lamanya dinas ini didasarkan pada masa kerja, seorang karyawan dalam perusahaan. Pemberian upah ini bertujuan untuk memupuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pada umumnya pemberian upah ini beranggapan bahwa semakin meningkat pula pengalaman dan kemampuan karyawan tersebut dalam menentukan tugasnya, tetapi upah yang berdasarkan pada ukuran pengalaman dan kesetiaan serta kemampuan karena masa kerja seorang karyawan belum tentu menjamin prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan mungkin selama bekerja pada

perusahaan, karyawan tersebut acuh tak acuh terhadap pekerjaannya atau mungkin juga karyawan telah lanjut usia, sehingga walaupun telah lama bekerja atau dinas dalam perusahaan produktivitas kerjanya rendah.

#### a. Menurut Kebutuhan

Sistem upah ini berusaha menyesuaikan dengan besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Sistem upah ini berdasar pada suatu anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi, maka diharapkan karyawan tersebut dapat mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi, sebenarnya anggapan ini kurang benar.

Hal ini disebabkan oleh kebutuhan seseorang sangat relatif dan bervariasi dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sangat terbatas, sehingga dengan sistem upah minimpun belum tentu dapat menjamin meningkatnya produktivitas karyawan.

#### b. Menurut Banyaknya Produk

Sistem upah ini didasarkan pada kemampuan dari masing – masing karyawan dalam berprestasi serta memberikan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pada umumnya upah ini menitik beratkan pada kuantitas, sehingga kualitas kurang diperhatikan. Selain itu, pemakaian sistem ini harus dijamin adanya kelancaran kerja. Apabila kelancaran kerjanya terganggu maka karyawan akan rugi, karena penghasilan menurun.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dengan ditetapkan sistem. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
3. Menyediakan inisiatif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Dirumahkan Pada Masa Covid-19*

Pada dasarnya, istilah “merumahkan pekerja” atau “pekerja yang dirumahkan” tidak dikenal dan tidak diatur dalam ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meski begitu, dalam praktik dan beberapa kasus, ada pekerja yang “dirumahkan” (namun tidak di-PHK) oleh perusahaan dengan berbagai alasan, seperti karena perusahaan tidak bisa menjalankan produksi, perusahaan sedang melakukan restrukturisasi bisnis, hingga perusahaan sedang terkena krisis tertentu.

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Jika segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pemerintah dalam situasi Pandemi COVID-19 meminta pengusaha tidak melakukan PHK.

Dalam rangka menghindari PHK, Kementerian Ketenagakerjaan telah menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 Perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh diatur dengan ketentuan sebagai berikut:

Perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh diatur dengan ketentuan sebagai berikut: “Melaksanakan Perlindungan Pengupahan bagi Pekerja/Buruh terkait Pandemi COVID-19.

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. 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 pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Maka, untuk menghindari PHK, pengusaha dapat melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran upah terhadap upah pekerja/buruh yang dirumahkan sementara akibat wabah COVID-19, berdasarkan kesepakatan para pihak. Selain itu, pekerja/buruh yang diduga atau positif terjangkit COVID-19 juga berhak atas upah berdasarkan surat edaran tersebut.

Apabila pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum sebagai imbas COVID-19, pengusaha dapat melakukan penangguhan pembayaran upah (jika

pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum), dengan terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terkait penangguhan tersebut. Penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan.

Berdasarkan uraian tersebut, PHK memang tidak dianjurkan dilakukan. Ada upaya alternatif untuk tetap mempekerjakan pekerja/buruh dan mempertahankan kegiatan usaha sebagaimana diterangkan di atas.

#### *B. Bagaimana Persan Serikat Pekerja Bagi Pekerja Yang Dirumahkan di PT.X*

Salah satu sarana dalam mewujudkan amanat UUD 1945, yakni eksistensi serikat pekerja dalam melaksanakan fungsi hubungan industrial, selain menjalankan segi pengawasan menjaga kelangsungan produksi, tertib, aspiratif, memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarga. Hal ini selaras dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, yang menyatakan bahwa serikat pekerja merupakan alat untuk memperjuangkan, melindungi, membela kepentingan serta kesejahteraan pekerja serta keluarga. Selain mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Serikat pekerja harus berpihak terhadap pekerja, bukan pengusaha, namun keberpihakannya mempunyai sifat obyektif, terbuka, serta bertanggungjawab. Hal ini sesuai amanat Undang Undang No. 21 Tahun 2000, jo. Pasal 28D (ayat 1), seperti jaminan perlindungan, kepastian hukum, perlakuan yang adil serta sama di hadapan hukum, jo. Pasal 28D (ayat 2), seperti berhak mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja yang semuanya tersurat dalam UUD. 1945.

Peran serikat pekerja, selain membangun hubungan industrial, mempunyai fungsi sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial ; Sebagai wakil pekerja dalam lembaga kerja sama bipartit ; Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja ; dan wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Perjanjian kerja bersama merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang di buat oleh pengusaha dan serikat pekerja, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka (17) yang dimaksud dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang di bentuk oleh, dari, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkat.

**PASAL 54 PKB Antara PT.X Dengan SP TSK SPSI  
PT.X : WABAH PENYAKIT**

1. Apabila Pekerja terkena penyakit/epidemi, wajib melaporkan kepada Pengusaha guna diambil tindakan.
2. Pekerja yang terkena wabah penyakit, wajib mengikuti program vaksinasi.
3. Pekerja yang terkena penyakit menular, dilarang memasuki lokasi Perusahaan kecuali seizin Pengusaha, guna untuk mencegah penularan penyakit.
4. Pekerja yang diragukan kesehatannya, tidak dapat menolak untuk diperiksa kesehatannya oleh dokter Perusahaan dan/atau dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha.
5. Pekerja & Pengusaha diwajibkan untuk selalu menjaga kebersihan dan kesehatan serta selalu berusaha untuk mencegah berbagai penyakit terutama penyakit berat dan menular demi kepentingan bersama.
6. Pengusaha melakukan pemeriksaan kesehatan/MCU kepada Pekerja secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atas pendapat lain yang kompeten. Pada bagian tertentu Pekerja mendapatkan pemeriksaan kesehatan secara khusus tergantung dari resiko bahaya di tempat kerjanya.
7. Setiap karyawan mempunyai hak untuk menolak pelaksanaan MCU terhadap dirinya sendiri dengan alasan yang tepat dengan mengisi "Surat Penolakan Pemeriksaan MCU" yang digunakan sebagai barang bukti bahwa Perusahaan tidak akan bertanggung jawab terhadap akibat yang ditimbulkan dari surat penolakan tersebut.

Sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 54 Perjanjian Kerja Bersama antara PT. X dengan PUK.SP.TSK SPSI PT.X sudah melaksanakan sesuai dengan aturan SE KEMENAKER NO.3 Tahun 2020 yaitu dengan adanya klausul yang menyatakan bahwa Ketika terjadi suatu wabah penyakit maka pengusaha melakukan Tindakan untuk melindungi para pekerja nya seperti melakukan pendataan dan pemberian informasi jika ada pekerja yang terkena wabah serta melakukan vaksinasi juga. Karena pada masa Covid-19 ini pengusaha khususnya PT.X ini melakukan rapid test dan swab test untuk menjaga seluruh pabrik agar steril dari virus corona pada masa sekarang ini.

#### IV. KESIMPULAN

Pelaksanaan Pemberian Upah bagi pekerja yang dirumahkan pada masa Covid-19 sudah cukup memberikan keadilan bagi para pihak dengan adanya kepastian hukum pasca dikeluarkan nya Surat Edaran Kementrian Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2020 sebagai Peraturan turunan dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tetapi dalam praktik nya Pengusaha merasa keseulitan dalam menerapkan surat edaran ini dikarenakan ekonomi yang menurun, sehingga membuat perusahaan tidak bisa membayar upah pekerja yang dirumahkan pada masa Covid-19 ini. Yang menyebabkan para pekerja merasa

kurang terlindungi hak- haknya.

Sesuai data yang diperoleh dari Perjanjian Kerja Bersama antara PT.X dengan PUK SP. TSK. SPSI PT.X ada beberapa hal yang belum sesuai dengan Surat Edaran Nomor 03/2020 dan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003. terutama mengenai hak seperti upah bagi pekerja yang dirumahkan jika mengalami wabah penyakit atau pandemic yang akhirnya berdampak pada perlindungan hukum pekerja pabrik.

#### V. SARAN

1. Sebaiknya Pemerintah menindaklanjuti hal ini dengan cepat serta melakukan pengawasan dan pendataan terhadap pekerja- pekerja yang merasa hak- hak nya belum didapatkan dari adanya kegiatan dirumahkan yang dilakukan oleh pengusaha pabrik pada masa covid-19 ini. Sehingga Pemerintah saat akan melakukan pemberian bantuan sosial terhadap pekerja yang terkena fase ini tepat sasaran dan sesuai alokasi anggaran yang dimiliki.
2. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja Bersama ini yaitu pekerja dan pemberi kerja harus lebih memahami aturan yang ditetapkan mengenai pemberian upah Ketika masa covid-19 ini, karena pada masa situasi saat ini bukan hanya pekerja yang terkena dampak tetapi pemberi kerja mengalami hal yang serupa yang berupaya untuk bertahan pada masa covid-19 ini. Sehingga dari hal ini serikat pekerja harus bisa juga mengakomodir dan menyatukan pemikiran seluruh pekerja agar tetap sesuai Peraturan Perundang- Undang yang ada..

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] CST Kansil dan Christine, *Kitab Undang- Undang Ketenagakerjaan, Pradnya Paramita*, Jakarta, 2001.
- [2] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1998.
- [3] Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- [4] Lalu Husni dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- [5] Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Jakarta 2008.
- [6] Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif- Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Press, Jakarta, 2007
- [7] Zeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja (cetakan ke-3)*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2013.
- [8] Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika. Jakarta. 2016.
- [9] Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya (Edisi Kedua)*. Ghalia Indonesia. Bogor. 2011.
- [10] Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ghalia Indonesia. Bogor. 2010.
- [11] Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan IV. Sinar Grafika. Jakarta. 1994.
- [12] Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketengakerjaan Indonesia*, Citra

*Aditya Bakti*, Jakarta, 2003.

[13] Muhammad Mas'ud, *Manajemen Personalia, Edisi Enam*, Erlangga, Jakarta, 1990.

[14] Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Malang, 2019