

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG DIRUMAHKAN
Selama Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13
Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum**

Oleh:

Naufal Abdurrahman Musa

NIM: C.100.170.106

Program Studi Hukum

Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG DIRUMAHKAN
Selama Pandemi *Covid-19* Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13
Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

Naufal Abdurrahman Musa

C100170106

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



(Aristya Windiana Pamuncak S.H.,M.H.,LLM)

HALAMAN PENGESAHAN

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG DIRUMAHKAN SELAMA PANDEMI *COVID-19*

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13
Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

OLEH:

NAUFAL ABDURRAHMAN MUSA

C100170106

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis 21 Januari 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

DEWAN PENGUJI

1. Aristya Windiana Pamuncak S.H.,M.H.,LLM
2. Darsono S.H.,M.Hum
3. Andria Luhur Prakoso, S.H.,M.Kn

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 9 Februari 2021

Penulis



Naufal Abdurrahman Musa

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG DIRUMAHKAN
Selama Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13
Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

ABSTRAK

Praktek merumahkan buruh selama pandemi *covid-19* menjadi fenomena yang kerap terjadi di dunia ketenagakerjaan. Salah satu penyebabnya adalah karena desakan situasi yang semakin sulit yang baik bagi pengusaha maupun pekerja. Kondisi perusahaan yang semakin tidak menentu semakin memberi dampak kepada kelangsungan kehidupan buruh. Praktek merumahkan buruh menjadi hal yang kian meningkat angkanya sejak Indonesia dikonfirmasi terpapar pandemi *covid-19*. UU 13 Tahun 2003 pun belum secara jelas mengatur mengenai perlindungan hukum praktek merumahkan buruh di situasi darurat. Pada bulan November 2020, di Kota Surakarta tercatat sekitar 2574 kasus merumahkan buruh dan PHK di mana hampir sebagian besar kasus yang terjadi belum sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Dikeluarkannya Surat Edaran Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Tahun 2020 dan beberapa aturan lainnya dengan ketentuan-ketentuannya harusnya mampu memberikan jaminan bagi kesejahteraan buruh dan juga kelangsungan usaha yang ada. Namun pada kenyataannya surat edaran tersebut belum mampu diterapkan secara maksimal di tengah kondisi pandemi. Jika aturan hukum yang berlaku mampu diterapkan secara maksimal tentu hal tersebut akan menjadi angin segar bagi Dunia usaha di Indonesia.

Kata Kunci: *Covid-19*, Merumahkan, Buruh, Perlindungan, Hukum,

ABSTRACT

The practice of laying off workers during the Covid-19 pandemic has become a phenomenon that often occurs in the world of labor. One of the reasons for this is due to the urgency of an increasingly difficult situation for both employers and workers. The increasingly uncertain conditions of the company are increasingly having an impact on the survival of workers. The practice of laying off workers has increased in number since Indonesia was confirmed as being exposed to the Covid-19 pandemic. Law 13/2003 has not clearly regulated the legal protection of the practice of laying off workers in emergency situations. In November 2020, in the city of Surakarta, there were around 2574 cases of laying off workers and layoffs, where most of the cases that occurred did not comply with the applicable legal regulations. The issuance of Circular Number M / 3 / Hk.04 / III / 2020 Year 2020 and several other regulations with provisions should be able to guarantee the welfare of workers and also the continuity of existing businesses. However, in reality the circular has not been able to be implemented optimally in the midst of a pandemic. If the applicable legal rules are able to be applied maximally, of course this will be a breath of fresh air for the business world in Indonesia.

Keyword: Covid-19, lay off, laborer, protect,

1. PENDAHULUAN

Akhir tahun 2019 menjadi sejarah baru dalam kehidupan bangsa Indonesia juga dunia. Pandemi yang bermula dari kota Wuhan China¹, Sudah mulai menyebar ke seluruh belahan dunia. Akibatnya banyak kegiatan yang terhambat dan tak bisa dijalankan selama pandemi tersebut. Banyak pula perusahaan yang menurun pemasukannya dan kemudian melakukan efisiensi atau pengurangan jumlah pekerja, sebagian bahkan sampai melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal kepada karyawannya. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, sejak awal pandemi melanda hingga bulan April 2020 sebanyak 1,2 juta orang telah kehilangan pekerjaannya karena terkena PHK dan dirumahkan oleh perusahaan.² Berdasarkan data resmi yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), pada Maret 2020 jumlah penduduk miskin Indonesia mencapai angka 9,78 persen atau setara dengan 26,42 juta orang.³ Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian (Disnakerperin) Solo melaporkan bahwa selama pandemi Covid-19 berlangsung tercatat ada sebanyak 2.569 pekerja yang terkena PHK dan dirumahkan. Angka tersebut merupakan akumulasi kasus PHK dan merumahkan karyawan yang tercatat hingga Agustus 2020.⁴

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG DIRUMAHKAN Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

¹ Winariani, *et.al*, Jurnal Respirologi Indonesia, *Majalah Resmi Perhimpunan Dokter Paru Indonesia*, Vol 40 No 2, (April 2020), hal 120.

² Ayomi Amindomi, 2020, “*Virus Corona: Gelombang PHK di Tengah Pandemic Covid-19 Diperkirakan Mencapai Puncak Bulan Juni, Kartu Prakerja Dianggap Tak Efektif*”, dalam <https://www.google.com/amp/s/www.bbc.com/indonesia/indonesia-52218475.amp>, diunduh Kamis, 17 September 2020 pukul 00:14 .

³ Badan Pusat Statistik, 2020, *Presentase Penduduk Miskin Maret 2020 Naik Menjadi 9,78 persen*, dalam bps.go.id/pressrelease/2020/07/15/1744/presentase-penduduk-miskin-maret-2020-naik-menjadi-9-78-persen.html, diunduh Senin 6 September 2020 pukul 16:15.

⁴ Muhammad Ismail, 2020, *2569 Karyawan Kena PHK dan Dirumahkan, Disnakerperin Solo Beri Pendampingan*, dalam <https://www.google.com/amp/s/timlo.net/baca/109424/2-569-karyawan-kena-phk-dan-dirumahkan-disnakerperin-solo-beri-pendampingan/amp/>, diunduh Sabtu 19 September 2020 pukul 21.30.

Dari latar belakang yang penulis jabarkan maka penulis menyusun dua buah rumusan masalah. Rumusan masalah pertama adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh yang dirumahkan akibat pandemi *covid-19* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Dan rumusan masalah kedua adalah Apakah praktek merumahkan buruh selama pandemi *covid-19* telah sesuai dengan aturan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah yang pertama merumuskan perlindungan hukum yang dapat diberikan terhadap buruh yang diliburkan atau dirumahkan selama pandemi *covid-19* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sementara itu tujuan yang kedua dari penelitian ini adalah menganalisis kesesuaian praktek merumahkan buruh selama pandemi dengan aturan yang ada di dalam UU No 13 Tahun 2003. Dari hasil penelitian yang dilakukan ini penulis berharap dapat memberikan manfaat yang berupa manfaat praktis dan manfaat teoritis, baik itu bagi perkembangan ilmu hukum mengenai ketenagakerjaan maupun dalam praktik di lapangannya antara pemerintah, pengusaha maupun buruh.

Dalam menjabarkan kerangka pemikiran, penulis memulainya dengan menjelaskan tentang pandemi *covid-19* yang merubah banyak hal dalam kehidupan masyarakat. Pandemi ini kemudian menyebabkan penurunan ekonomi mikro akibat lebih lanjutnya adalah menurunnya omset dunia usaha. Atas dasar tersebut, banyak pelaku usaha yang mencoba melakukan rasionalisasi dan pengurangan hak-hak buruh dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan merumahkan buruh akibat ketidakmampuan pengusaha memenuhi hak buruh-buruh yang bekerja di perusahaannya. Faktor-faktor tersebut akan dianalisa menggunakan ketentuan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. METODE

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode yuridis normatif. Artinya dengan melihat implementasi aturan hukum di dalam kehidupan masyarakat.

Penelitian ini dilakukan dengan melihat implementasi aturan hukum mengenai ketenagakerjaan khususnya di dalam praktek merumahkan buruh. Mengingat pandemi covid-19 merupakan sebuah fenomena baru yang dihadapi masyarakat.⁵

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dirumahkan Selama Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pandemi yang berlangsung kali ini merupakan fenomena baru yang belum pernah terjadi sebelumnya. Sehingga saat awal mula pandemi melanda belum ada aturan spesifik yang mengatur kebijakan apa yang harus diambil menghadapi situasi ini. Secara umum pengaturan mengenai praktek merumahkan buruh ini dapat dirunut dari UU 13 Tahun 2003, tepatnya pada pasal 151 ayat (1) yang menyatakan bahwa PHK harus sebisa mungkin dihindari. Pada pasal 151 ayat (2) kemudian disebutkan bahwa apabila PHK tidak dapat dihindari maka sebelum dilakukan PHK pihak pengusaha harus melakukan perundingan dengan buruh bersangkutan, pasal 151 ayat (3) sebagai kelanjutannya mengatur bahwa apabila memang akan dilakukan PHK, harus setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, artinya PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial tidak sah.

Kemudian pada pasal 153 kembali dipertegas larangan melakukan PHK bagi buruh yang sakit selama belum lebih dari 12 bulan. Meskipun buruh sakit, tentunya PHK juga bukan solusi. Berkaitan dengan buruh yang sakit ini terlebih dahulu juga telah dijelaskan pada pasal 93 bahwa meskipun sedang sakit pengusaha harus tetap membayar upah pokok dan tunjangan-tunjangan pokok jika ada.

Mundur sedikit ke pasal 93 ayat (2) huruf f, dalam ketentuannya pasal ini mengharuskan pengusaha untuk tetap membayar upah apabila tidak bekerjanya seorang

⁵Parta Setiawan, 2020, *Metode Penelitian Hukum – Pengertian, Macam, Normatif, Empiris, Pendekatan, Data, Analisa, Para Ahli*, dalam Gurupendidikan.co.id/metode-penelitian-hukum/, diunduh Sabtu 12 Agustus 2020 pukul 23:41 WIB.

buruh bukan karena keinginannya melainkan karena memang tidak dipekerjakan perusahaan padahal buruh tersebut sebenarnya bersedia melaksanakan pekerjaannya. Artinya buruh itu tidak dipekerjakan bukan karena kesalahan yang dilakukannya. Ada beberapa unsur yang dapat dijabarkan dari pasal 93 ayat (2) huruf f ini: (a) buruh bersedia untuk melakukan pekerjaannya (b) Pekerjaan tersebut telah diperjanjikan sebelumnya (c) Pengusaha tidak mempekerjakannya (c) Tidak bekerjanya buruh dikarenakan adanya kesalahan sendiri atau adanya halangan yang sebenarnya dapat dihindari oleh pihak pengusaha.⁶ Jika elemen dalam pasal 93 ayat (3) ini terpenuhi, maka upah harus tetap dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh.

Lebih lanjut dijelaskan pada pasal 186 UU Ketenagakerjaan bahwa apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pasal 93 ayat (2) pengusaha dapat dijatuhi sanksi pidana berupa penjara paling singkat 10 tahun dan paling lama empat tahun atau dijatuhi denda paling sedikit Rp.10.000.0000 atau paling banyak Rp.400.000.000.⁷

Selanjutnya pada pasal 93 ayat (3) dijelaskan bahwa upah bagi buruh yang dirumahkan harus tetap dibayarkan, akan tetapi persentasenya akan terus berkurang sebesar 25% dikarenakan memang buruh tidak melakukan pekerjaannya. Harusnya jika akan mengambil langkah merumahkan buruh selama pandemi, selain menetapkan upah juga harus memberikan jangka waktu yang jelas. Ini juga tertuang di dalam ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004. Sehingga tercipta suatu kepastian hukum bagi segenap pekerja yang bersangkutan.

Terkait penjaminan hak-hak buruh selama pandemi terutama berkaitan dengan upah, Menteri Tenaga Kerja juga mengeluarkan Surat Edaran dengan Nomor NOMOR M/3/HK.04/III/2020 TAHUN 2020 tentang Pelindungan Pekerja/ Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penaggulangan Covid-19. Dalam surat edaran tersebut dijelaskan bahwa pekerja yang berstatus sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) sehingga ia tidak bisa masuk bekerja karena ditakutkan akan menyebarkan virus corona

⁶ Sofi Ayu Kurnia Wati, *et.al*, Kajian Yuridis Pasal 93 Ayat (2) Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Kewenangan Absolut Pengadilan Hubungan Industrial, *Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, 2015, hal.4.

⁷ *Ibid*, hal. 14.

kepada rekan kerja lainnya, maka ia harus tetap diupah secara penuh paling lama selama 14 hari. Begitu pula bagi pekerja yang dikategorikan suspek Corona yang menimbulkan gejala pasien corona sehingga harus menjalani karantina ia berhak mendapatkan upah penuh selama dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.

Ketentuan selanjutnya menjelaskan bahwa apabila dirumahkannya buruh adalah dikarenakan positif corona maka pembayaran upah akan mengikuti ketentuan Pasal 93 ayat (3). Pengurangan upah bagi pekerja yang masih berstatus karyawan di suatu perusahaan dalam surat edaran ini haruslah atas kesepakatan dengan pihak pekerja. Begitu pula yang terjangkit *covid-19* tetap harus mendapatkan upah.⁸

Dalam keadaan pengusaha tidak mampu membayar upah buruh sama sekali, langkah lainnya yang dapat diambil adalah dengan menagguhkan pembayaran upah berdasarkan kesepakatan dengan buruh.⁹ Artinya setiap kebijakan yang diambil oleh pihak pengusaha di tengah situasi krisis ini haruslah melibatkan dan mendengarkan aspirasi pihak buruh. Hal ini ditujukan agar hubungan kerja yang ada terhindar dari perselisihan hubungan industrial.

Banyaknya praktek merumahkan yang terjadi selama pandemi *covid-19* di Kota Surakarta ini harus dilihat dari sudut efektivitas penerapan hukum. Dalam teori efektivitas hukum ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas hukum antara lain karena hukum itu sendiri, dari sudut penegak hukum, sarana penegakan hukum, lingkungan masyarakat itu sendiri, dan juga budaya yang hidup di dalam masyarakat.¹⁰

Dari beberapa faktor ini, dapat disimpulkan bahwa kurang efektifnya hukum ketenagakerjaan yang mengatur mengenai praktek merumahkan buruh selama pandemi *covid-19* ini lebih dikarenakan faktor lingkungan masyarakat yang memang berada dalam kondisi krisis. Semua pihak saat pandemi berada dalam keadaan yang sulit sehingga terdapat berbagai hambatan untuk bisa mentaati peraturan yang ada. Hal ini terlihat dari

⁸ Kanyaka Prajnaparamitha & Mahendra Ridwanul Ghoni, Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum, *Administrative Law & Governance Journal*. Vol 3 Issue 2 (June 2020), hal. 319

⁹ *Ibid*, hal. 320.

¹⁰ Winaryo Yudho & Heri Tjandrasari, Efektivitas Hukum Dalam Masyarakat, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol 17 No 1, (1987), hal. 60.

angka merumahkan yang sangat banyak, tercatat bahwa dari data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan dan Perindustrian Kota Surakarta jumlah karyawan yang dirumahkan selama pandemi *covid-19* mencapai 2574 kasus.

B. Kesesuaian Praktik Merumahkan Buruh Selama Pandemi Covid-19 di Kota Surakarta Dengan Ketentuan yang Ada di Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Demi memudahkan pemahaman akan data yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis akan membaginya ke dalam beberapa kategori berdasarkan norma hukum yang berlaku mengenai praktek merumahkan buruh.

a. Tetap menerima upah selama dirumahkan walaupun tidak melakukan pekerjaan

Penelitian ini menggunakan sampel 30 orang narasumber yang berasal dari instansi yang berbeda-beda. Tercatat dari 30 Narasumber, ada 17 narasumber dari 13 perusahaan yang menyatakan tetap menerima upah semasa dirumahkan. Besaran upah yang diterima pun berbeda-beda antar instansi perusahaan.

b. Jangka waktu dirumahkan

Mengenai jangka waktu ini, di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 sudah secara jelas mengatur bahwa jika memang dalam prakteknya seorang buruh dirumahkan, harus ada jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan dilakukan secara bergilir. Dari data yang diperoleh, hanya ada tiga perusahaan yang menentukan jangka waktu dalam merumahkan buruh.

c. Adanya perundingan dan kesepakatan dengan buruh yang dirumahkan terkait penetapan upah selama pandemi

Dari data yang diperoleh, sebagian besar praktek merumahkan buruh dilakukan karena alasan langkah efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan. Maka tidak boleh hanya mementingkan kepentingan usaha, karena di saat yang sama ada buruh yang menggantungkan hidupnya di sana. Dari 30 narasumber hanya ada

sembilan orang narasumber yang menyatakan bahwa terdapat perundingan antara pihak pengusaha dengan buruh saat menetapkan besaran upah selama dirumahkan.

d. Merumahkan berujung PHK

Dari 30 narasumber ada tiga narasumber yang berujung terkena PHK setelah sebelumnya dirumahkan dari perusahaan tempatnya bekerja. Seorang narasumber yang merupakan karyawan Sarila Hotel dirumahkan selama tiga bulan lamanya dan pada akhirnya berujung PHK.¹¹ Kemudian salah seorang narasumber yang sebelumnya bekerja di PT Adi Daya Madani juga berujung terkena PHK setelah bulan April 2020 sempat dirumahkan,¹² dan ada pula karyawan CV. Maxtro Cakra Buana yang sejak bulan Maret 2020 sempat dirumahkan kemudian tak berselang lama akhirnya terkena PHK oleh perusahaan tempatnya bekerja.¹³

PENUTUP

Kesimpulan

Beberapa aturan yang ada di dalam surat edaran Surat Edaran Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Tahun 2020 berkaitan dengan penjaminan upah buruh selama dirumahkan akibat pandemi *covid-19*. Pertama adalah bahwa buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) dan buruh yang suspek corona, dikarenakan ada beberapa gejala yang timbul seperti gejala penyakit corona sehingga diduga terjangkit virus corona berdasarkan keterangan dari dokter maka mereka harus tetap memperoleh upah secara penuh. Kemudian dalam ketentuan selanjutnya adalah apabila buruh bersangkutan tidak masuk bekerja dikarenakan positif terjangkit corona maka sesuai ketentuan yang diatur di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 93 ayat (3), ia tetap harus memperoleh upah secara penuh pada empat bulan pertama, empat bulan berikutnya berkurang sebesar 25% hingga pada empat bulan terakhir sudah mencapai batas 25% besaran tersebut akan tetap sama sampai buruh bersangkutan dapat masuk bekerja kembali. Selanjutnya surat

¹¹ Bima Aulia, Koki Sarila Hotel, *Kuesioner Pribadi*

¹² Sofyan Fauzi, Security Adi Daya Madani, *Kuesioner Pribadi*

¹³ Firnardus Doni, Cutting CV Maxtro Cakra Buana, *Kuesioner Pribadi*

edaran tersebut mensyaratkan adanya perundingan antara pengusaha dan pekerja apabila akan melakukan efisiensi di lingkungan kerja dengan mengurangi jumlah karyawan serta besaran upah yang diterima selama buruh dirumahkan. Maka dua surat edaran tersebut merupakan aturan pelaksana yang mengatur lebih rinci aturan yang belum diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan kesesuaian antara praktik merumahkan buruh selama pandemi *covid-19* dengan aturan yang ada, penulis membaginya ke dalam empat kategori sesuai dengan aturan perundang-undangan yang ada. Kategori pertama, adalah apakah selama dirumahkan buruh yang bersangkutan tetap menerima upah. Kategori kedua adalah terkait adanya jangka waktu yang ditetapkan ketika pihak pengusaha mengambil kebijakan untuk merumahkan buruh. Dari data penelitian yang dilakukan diketahui bahwa hanya tiga buah perusahaan yang menetapkan jangka waktu dalam merumahkan buruh selama pandemi *covid-19*. Kategori ketiga adalah mengenai adanya perundingan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja dalam hal penetapan upah selama pandemi berlangsung. Kategori keempat adalah mengenai praktek merumahkan yang berujung PHK.

Saran

Bagi pengusaha, agar lebih memperhatikan lagi ketentuan sesuai yang diatur dalam aturan perundang-undangan mengenai kebijakan merumahkan buruh selama pandemi *covid-19*. Bagi pekerja, dapat menempuh langkah-langkah yang ditentukan di dalam aturan hukum yang berlaku. Bagi akademisi, diharapkan dapat membantu dalam menyusun dan mengembangkan konsep yang matang demi memberikan saran terhadap kebijakan pemerintah. Bagi pemerintah, agar tetap melakukan kontrol terhadap pelaksanaan aturan hukum yang ada agar tetap sesuai dengan norma-norma hukum serta norma yang hidup dalam masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Pemerintah Indonesia, 1945, Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, Lembaran Negara RI Tahun 2006, No 14, Jakarta: Sekretariat Negara.

Pemerintah Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tambahan Lembaran Negara RI Tahun 2003, No 4279, Jakarta: Sekretariat Negara.

Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Jakarta: Sekretariat Kabinet.

Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Surat Edaran Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penaggulangan Covid-19, Jakarta: Sekretariat Kabinet.

Badan Pusat Statistik, 2020, *Presentase Penduduk Miskin Maret 2020 Naik Menjadi 9,78 persen*, diakses dari bps.go.id/pressrelease/2020/07/15/1744/presentase-penduduk-miskin-maret-2020-naik-menjadi-9-78-persen.html.

Kanyaka Prajnaparamitha, Mahendra Ridwanul Ghoni, 2020, *Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum*, Administrative Law & Governance Journal, Vol 3 Issue 2.

Wati, Kurnia, Ayu, Sofi. Budiono, Abdul, Rachmad. Hitaningtyas, Puru, Dheviana, 2015, *Kajian Yuridis Pasal 93 Ayat (2) Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Kewenangan Absolut Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Winariani, et.al, 2020, *Jurnal Respirologi Indonesia*, Majalah Resmi Perhimpunan Dokter Paru Indonesia, Vol 40 No 2.

Yudho, Winaryo, Tjandrasari, Heri, 1987, *Efektivitas Hukum Dalam Masyarakat*, Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol 17 No 1.

Setiawan, Parta, 2020, *Metode Penelitian Hukum – Pengertian, Macam, Normatif, Empiris, Pendekatan, Data, Analisa, Para Ahli*, Diakses dari Gurupendidikan.co.id/metode-penelitian-hukum/

Amindomi, Ayomi, 2020, *Virus Corona: Gelombang PHK di Tengah Pandemi Covid-19 Diperkirakan Mencapai Puncak Bulan Juni, Kartu Prakerja Dianggap Tak Efektif*, diakses dari <https://www.google.com/amp/s/www.bbc.com/indonesia/indonesia-52218475.amp>

Ismail, Muhammad, 2020, 2569 *Karyawan Kena PHK dan Dirumahkan*, Disnakerperin Solo Beri Pendampingan, diakses dari <https://www.google.com/amp/s/timlo.net/baca/109424/2-569-karyawan-kena-phk-dan-dirumahkan-disnakerperin-solo-beri-pendampingan/amp/>

Aulia, Bima, *Koki Sarila Hotel*, Kuesioner Pribadi.

Doni, Firnardus, *Cutting CV Maxtro Cakra Buana*, Kuesioner Pribadi.

Fauzi, Sofyan, *Satpam PT Adi Daya Madani*, Kuesioner Pribadi.