

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP KENAIKAN UPAH PADA
PANDEMI COVID-19 SEBAGAI ALASAN MERUMAHKAN
PEKERJA/BURUH TERHADAP *ONRECHTMATIGE DAAD***

SKRIPSI

Disusun Untuk Melengkapi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Dalam Bidang Ilmu Hukum (S.H)



**AHMAD ZULFIKAR MUMTAZ
HUK1804142**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA
JAKARTA
2025**

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP KENAIKAN UPAH PADA
PANDEMI COVID-19 SEBAGAI ALASAN MERUMAHKAN
PEKERJA/BURUH TERHADAP *ONRECHTMATIGE DAAD***

SKRIPSI

Disusun Untuk Melengkapi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Dalam Bidang Ilmu Hukum (S.H)



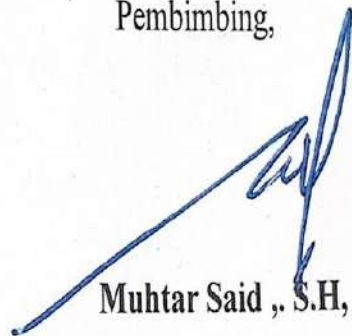
**AHMAD ZULFIKAR MUMTAZ
HUK1804142**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA INDONESIA
JAKARTA
2025**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “ANALISIS YURIDIS TERHADAP KENAIKAN UPAH PADA PANDEMI COVID-19 SEBAGAI ALASAN MERUMAHKAN PEKERJA/BURUH TERHADAP *ONRECHTMATIGE DAAD*” yang disusun oleh Ahmad Zulfikar Mumtaz Nomor Induk Mahasiswa HUK1804142, telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan ke Sidang Munaqasyah.

Jakarta, 03 Juli 2025
Pembimbing,



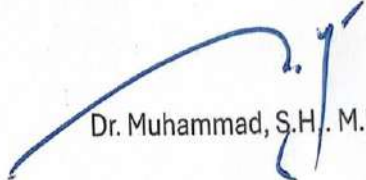
Muhtar Said, S.H, M.H

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “ANALISIS YURIDIS TERHADAP KENAIKAN UPAH PADA PANDEMI COVID-19 SEBAGAI ALASAN MERUMAHKAN PEKERJA/BURUH TERHADAP *ONRECHTMATIGE DAAD*” yang disusun oleh AHMAD ZULFIKAR MUMTAZ Nomor Induk Mahasiswa HUK1804142 telah diujikan dalam sidang proposal pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta pada tanggal 14 Juli 2025 dan direvisi sesuai saran tim penguji. Maka skripsi tersebut telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

Jakarta, 14 Juli 2025

Dekan,


Dr. Muhammad, S.H., M.H

TIM PENGUJI:

1. Nama Penguji

(Penguji 1)


2. Nama Penguji

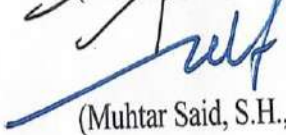
(Penguji 2)

3. Nama Penguji

(Pembimbing/merangkap Penguji 3)

(Muhammad Hasan Muaziz S.H., M.H.)


(Erfandi, S.H., M.H.)


(Muhtar Said, S.H., M.H.)

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Ahmad Zulfikar Mumtaz

NIM: HUK1804142

Tempat/Tgl. Lahir : 05 Oktober 2000

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Analisis Yuridis Terhadap Kenaikan Upah Pada Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Merumahkan Pekerja/Buruh Terhadap *Onrechtmatige Daad*”, adalah hasil karya penulis bukan hasil plagiasi, kecuali kutipan kutipan yang disebutkan sumbernya atau atas petunjuk para pembimbing. Jika dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya akan menjadi tanggungjawab penulis dan bersedia apabila gelar penulis dibatalkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 03 juli 2025



Ahmad Zulf

NIM: 18



ABSTRAK

Ahmad Zulfikar Mumtaz, *Analisis Yuridis Terhadap Kenaikan Upah Pada Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Merumahkan Pekerja/Buruh Terhadap Onrechtmatige daad*. Skripsi. Jakarta: Fakultas Hukum, Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta, 2025

Pandemi COVID-19 telah menciptakan tekanan ekonomi yang mendorong banyak perusahaan di Indonesia untuk merumahkan pekerja/buruh dengan dalih *force majeure* dan kenaikan upah. Namun, tindakan ini kerap dilakukan tanpa melalui prosedur hukum yang sah, seperti perundingan bipartit atau tripartit, serta tanpa memberikan upah maupun jaminan hukum yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tindakan merumahkan pekerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan dan hukum perdata Indonesia, apakah tindakan tersebut merupakan bentuk wanprestasi atau perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*). Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dengan analisis yuridis melalui pendekatan perundang-undangan, konseptual, kasus, dan historis. Sumber data diperoleh dari studi kepustakaan yang mencakup peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, literatur hukum, dan doktrin para ahli. Tindakan perusahaan yang merumahkan pekerja secara sepihak tanpa prosedur hukum, tanpa pemberian upah, dan tanpa mekanisme dialog sosial merupakan pelanggaran terhadap hukum perburuhan nasional, asas perlindungan hukum, serta prinsip-prinsip konstitusional. Tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi bila dilihat dari kontrak kerja, dan sebagai perbuatan melawan hukum bila dilihat dari pelanggaran hak pekerja. Negara juga belum sepenuhnya hadir dalam memberikan kepastian hukum dan perlindungan terhadap pekerja yang terdampak kebijakan tersebut.

Pemerintah perlu segera merevisi atau menambahkan regulasi khusus terkait status “dirumahkan” dalam hukum ketenagakerjaan. Perusahaan wajib menjalankan kewajiban hukum melalui mekanisme dialog sosial yang adil, dan pekerja perlu didorong untuk menuntut haknya melalui jalur hukum bila mengalami kerugian akibat kebijakan sepihak.

Kata Kunci: Wanprestasi, *Onrechtmatige Daad*, dan COVID-19

ABSTRACT

Ahmad Zulfikar Mumtaz, *Legal Analysis of Wage Increases During the Covid-19 Pandemic as a Reason for Laying Off Workers/Laborers Against Onrechmatige daad*. Thesis. Jakarta: Faculty of Law, Nahdlatul Ulama University of Indonesia Jakarta, 2025

The COVID-19 pandemic has caused economic pressure that led many companies in Indonesia to furlough workers, citing *force majeure* and rising wage burdens. However, these actions were often taken unilaterally, without due legal procedures such as bipartite or tripartite negotiations, and without ensuring wage payments or legal protection. This study aims to analyze the practice of furloughing workers in the context of Indonesian labor and civil law, whether such actions constitute breach of contract (*wanprestatie*) or unlawful act (*onrechmatige daad*). This is a normative legal research based on a statutory, conceptual, case, and historical approach. The data is sourced from legal literature, legislation, court decisions, and expert legal doctrine. Unilateral furloughs without legal procedure, wage payment, or social dialogue mechanisms constitute violations of national labor law, legal protection principles, and constitutional workers' rights. Such actions can be categorized as breach of contract if referring to employment agreements, and as unlawful acts if seen from the perspective of harm and rights violation. The state has yet to provide adequate legal certainty and protection for workers affected by such policies.

The government should revise or enact specific regulations regarding furloughed worker status in labor law. Companies must fulfill their obligations through fair social dialogue mechanisms, and workers should be encouraged to pursue legal remedies in case of unilateral decisions that cause loss.

Keywords: Breach of Contract, Unlawful Act, and COVID-19

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur dan keikhlasan, saya memulai kata pengantar ini dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, serta shalawat serta salam tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang merupakan sumber cahaya dan petunjuk bagi umat manusia.

Skripsi ini, yang berjudul “Analisis Yuridis Terhadap Kenaikan Upah Pada Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Merumahkan Pekerja/Buruh Terhadap *Onrechtmatige Daad*” merupakan hasil dari perjalanan panjang dan dedikasi dalam menyelesaikan studi saya di Universitas Nahdlatul Ulama Indonesia Jakarta di bawah program studi Ilmu Hukum. Melalui skripsi ini, saya berusaha untuk mengeksplorasi dan menganalisis tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan oleh perusahaan akibat covid 19.

Proses penulisan skripsi ini tidaklah mudah, namun saya merasa beruntung telah mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Saya ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada dosen pembimbing saya, Bapak Muhtar Said, S.H, M.H, atas kesabaran, bimbingan, dan dorongannya selama proses penulisan skripsi ini. Tanpa bantuan dan arahan beliau, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik.

Selain itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada teman-teman sejawat yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi selama perjalanan ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada keluarga saya atas doa dan support yang mereka berikan.

Skripsi ini tidak luput dari kekurangan, oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Saya berharap skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang perlindungan hukum bagi ketenagakerjaan.

Akhir kata, saya mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang ada dalam skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca yang hendak menggali lebih dalam mengenai topik yang dibahas.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Metode Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI	21
2.1 Kajian Teori	21
2.2 Kerangka Pemikiran	37
2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	44
BAB III PEMBAHASAN	47
3.1 Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Terkait Tindakan Merumahkan Sementara Pekerja/Buruh Oleh Perusahaan dalam Kondisi Pandemi COVID-19 dan Kenaikan Upah	47

3.2 Tindakan merumahkan sementara pekerja/buruh tanpa melalui prosedur hukum yang dapat dikualifikasikan sebagai bentuk wanprestasi atau perbuatan melawan hukum (<i>onrechtmatige daad</i>).....	71
BAB IV PENUTUP	88
4.1 Simpulan.....	88
4.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Perbedaan utama antara PHK dan merumahkan pekerja	49
Tabel 3.2 Perbandingan Jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sebelum dan Pasca Pandemi COVID-19 di Indonesia	64
Tabel 3.3 Perbedaan Wanprestasi dan Perbuatan Melawan Hukum	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.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.²

Di sisi lain, beberapa perusahaan berdalih bahwa kondisi pandemi adalah bentuk *force majeure* yang membenarkan penghentian sementara hubungan kerja.

¹ Fatima Makki, "Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Dunia Kerja," *Badan Pusat Statistik*, 2020. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201008101052-92-555827/survei-jobstreet-35-persen-kena-phk-19-persen-dirumahkan>.

² *Ibid*

Namun demikian, tidak semua kondisi dapat dikualifikasikan sebagai *force majeure* dalam hukum kontrak, terlebih jika tidak ada klausul dalam perjanjian kerja yang mengaturnya secara eksplisit.³ Di sinilah pentingnya mengkaji secara mendalam, apakah tindakan merumahkan pekerja dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi karena tidak memenuhi isi perjanjian kerja, atau sebagai *onrechtmatige daad* (perbuatan melawan hukum) karena merugikan pihak lain tanpa alasan yang sah menurut hukum.

Merumahkan tanpa gaji, tanpa kepastian, dan tanpa perlindungan membuka ruang pelanggaran hak asasi manusia, terlebih ketika pekerja tidak diberi ruang menyampaikan keberatan secara terbuka. Secara konstitusional, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan hak asasi yang dijamin oleh negara. Dalam konteks ini, tindakan merumahkan pekerja tanpa kejelasan status dan tanpa upah merupakan pelanggaran terhadap prinsip keadilan dan hak konstitusional warga negara.

Dalam praktik, berbagai kasus merumahkan pekerja selama pandemi tidak melalui mekanisme bipartit atau tripartit sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur bahwa setiap perselisihan ketenagakerjaan harus terlebih dahulu diselesaikan melalui dialog sosial. Padahal, penyelesaian tanpa proses dialog merupakan bentuk ketimpangan struktural yang mengabaikan prinsip partisipasi dan perlindungan terhadap pekerja. Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan

³ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2001), Hlm 73.

hubungan industrial secara langsung dan damai melalui musyawarah untuk mufakat.

Landasan hukum dari mekanisme bipartit ini tercantum dalam:

*Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa "Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat."*⁴

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur melalui tahapan tertentu, yang secara umum dikenal dengan istilah bipartit dan tripartit. Keduanya memiliki kedudukan penting dalam menciptakan keadilan dan keharmonisan antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Perundingan bipartit merupakan bentuk penyelesaian perselisihan yang paling awal dan bersifat wajib. Mekanisme ini dilakukan secara langsung antara dua pihak yang bersengketa, yakni pekerja atau serikat pekerja di satu pihak, dan pengusaha di pihak lain. Tujuan dari perundingan bipartit adalah untuk mencapai kesepakatan secara musyawarah dan mufakat tanpa melibatkan pihak ketiga. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit.⁵

Apabila dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan tidak tercapai kesepakatan, maka perselisihan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu penyelesaian melalui mekanisme tripartit.

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 3.

Dalam konteks ini, tripartit merujuk pada penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator, yaitu mediator, konsiliator, atau arbitrator dari instansi ketenagakerjaan. Selain itu, istilah tripartit juga dikenal dalam bentuk Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit), yaitu forum komunikasi dan konsultasi mengenai masalah ketenagakerjaan yang terdiri dari tiga unsur: pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh.

Dengan demikian, bipartit dan tripartit merupakan dua fase penting dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bipartit mengedepankan semangat musyawarah antara para pihak, sedangkan tripartit menjadi alternatif lanjutan ketika kesepakatan tidak tercapai, dengan melibatkan peran negara dalam menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha secara adil dan proporsional.

Penyelesaian tanpa melalui mekanisme bipartit maupun tripartit menempatkan pekerja/buruh dalam posisi rentan secara struktural dan hukum. Ketika perusahaan secara sepihak merumahkan pekerja, maka pekerja tidak memiliki ruang untuk menyampaikan keberatan, bernegosiasi atas hak-haknya, atau menyampaikan pendapat secara bebas. Akibat langsung dari tindakan tersebut adalah hilangnya hak atas upah, jaminan sosial, dan rasa aman bekerja, yang seharusnya dijamin sebagai bagian dari hak normatif berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menurut Payaman Simanjuntak, pakar ketenagakerjaan Indonesia, “bipartit merupakan esensi dari hubungan industrial yang demokratis, di mana kedua pihak diberikan ruang yang cukup untuk menyelesaikan masalah secara mandiri dan

bertanggung jawab.”⁶ Pandangan ini sejalan dengan prinsip bahwa perundingan bipartit bukan semata prosedural, tetapi juga mencerminkan kedewasaan industrial.

Namun, ketika perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja, penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mekanisme tripartit, yakni penyelesaian dengan bantuan pihak ketiga berupa mediator, konsiliator, atau arbitrator yang difasilitasi oleh instansi ketenagakerjaan. Dalam konteks kelembagaan, tripartit juga merujuk pada Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit) yang berfungsi sebagai forum dialog antara tiga unsur: pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Lembaga ini dibentuk sebagai manifestasi dari demokrasi industrial dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Rekson Silaban, seorang tokoh serikat buruh, menekankan bahwa “lembaga tripartit bukan sekadar forum formal, melainkan bagian dari ekosistem ketenagakerjaan yang mampu menyeimbangkan kepentingan ekonomi dan keadilan sosial jika dikelola secara inklusif dan transparan.”⁷

Dengan demikian, baik mekanisme bipartit maupun tripartit tidak hanya mencerminkan struktur hukum formal, tetapi juga menjadi cerminan etika sosial dan kematangan demokrasi dalam hubungan industrial. Implementasi kedua mekanisme ini menuntut komitmen dari semua pihak untuk menjunjung tinggi asas keadilan, keseimbangan, dan dialog yang konstruktif.

Berdasarkan kajian Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta, banyak kasus yang terjadi selama pandemi menunjukkan bahwa perumahan dilakukan tanpa surat

⁶ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Hubungan Industrial* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2004), 113.

⁷ Rekson Silaban, “Pentingnya Reposisi LKS Tripartit dalam Menjawab Krisis Demokrasi Ekonomi,” *Jurnal Serikat Pekerja dan Demokrasi*, Vol. 2, No. 1 (2021): 45.

keputusan tertulis, tanpa adanya jaminan kelanjutan hubungan kerja, dan bahkan tanpa pembayaran upah sama sekali.⁸ Dalam beberapa kasus, pekerja dirumahkan selama lebih dari enam bulan tanpa kejelasan, yang secara substantif telah melanggar Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa “pengusaha tetap wajib membayar upah meskipun pekerja tidak bekerja, kecuali dalam hal tertentu yang ditentukan undang-undang.”⁹

Disisi lain, hilangnya akses terhadap jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan juga menjadi dampak lanjutan yang merugikan pekerja secara sistemik. Pekerja yang dirumahkan secara sepihak umumnya tidak lagi mendapatkan pembayaran iuran BPJS, yang artinya kehilangan perlindungan kesehatan dan jaminan hari tua, padahal kedua instrumen tersebut merupakan hak yang melekat dalam hubungan kerja formal.¹⁰

Tidak hanya itu, perumahan tanpa mekanisme hukum yang tepat juga menciptakan preseden buruk dalam praktik hubungan industrial, yakni membiasakan cara-cara represif oleh pengusaha dan lemahnya pengawasan dari negara. Praktik semacam ini menimbulkan ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja selalu berada di sisi yang dikorbankan dalam kondisi krisis, tanpa ada intervensi hukum yang melindungi secara efektif. Hal ini bertentangan dengan prinsip dasar kontrak kerja sebagai hubungan yang setara secara hukum, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1338 KUHPerdara, bahwa

⁸ LBH Jakarta, *Catatan Akhir Tahun 2020: Pelanggaran Hak Pekerja di Masa Pandemi*, (Jakarta: LBH Jakarta, 2020), 6.

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 93 ayat (1).

¹⁰ BPJS Ketenagakerjaan, “Pandemi dan Dampaknya terhadap Kepesertaan Program Jaminan Sosial,” *Laporan Tahunan*, 2021.

semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.¹¹

Dalam praktiknya, kebijakan merumahkan pekerja yang diambil secara sepihak oleh perusahaan selama masa pandemi COVID-19 tidak melalui mekanisme penyelesaian yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan. Padahal, menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha wajib terlebih dahulu diselesaikan melalui mekanisme bipartit, dan jika tidak tercapai kesepakatan, dilanjutkan ke tripartit (mediasi, konsiliasi, atau arbitrase). Fakta di lapangan menunjukkan bahwa banyak keputusan merumahkan tidak melalui dialog sosial, sehingga mengabaikan prinsip partisipasi yang merupakan dasar dari hubungan industrial yang adil dan seimbang.¹²

Ketika perusahaan mengambil langkah untuk merumahkan pekerja tanpa melalui tahapan bipartit atau tripartit, dan tanpa memberikan kejelasan status atau hak-hak yang tetap berjalan, maka sesungguhnya telah terjadi bentuk pengabaian terhadap norma hukum ketenagakerjaan. Hal ini menimbulkan kerugian bagi pekerja, tidak hanya secara ekonomi, tetapi juga dalam konteks perlindungan hukum. Pekerja kehilangan hak atas penghasilan, jaminan sosial (BPJS), dan kejelasan status hubungan kerja. Kondisi ini menciptakan kerentanan baru yang

¹¹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata), Pasal 1338.

¹² Lihat Pasal 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

menggambarkan ketimpangan struktural antara kekuatan perusahaan dan posisi tawar pekerja.¹³

Lebih lanjut, tindakan merumahkan pekerja sepihak ini dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi, apabila perusahaan gagal memenuhi kewajibannya berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Dalam hukum perdata, Pasal 1243 KUHPerdata menyebutkan bahwa suatu pihak dianggap wanprestasi apabila tidak memenuhi prestasi atau melaksanakan prestasi yang tidak sesuai perjanjian. Dalam hal ini, perjanjian kerja sebagai bentuk perikatan memuat hak pekerja untuk memperoleh upah selama hubungan kerja masih berlangsung. Oleh karena itu, pemotongan upah atau penghentian pembayaran tanpa kesepakatan melanggar asas *pacta sunt servanda* dan memenuhi unsur wanprestasi.¹⁴

Namun, tidak menutup kemungkinan pula bahwa tindakan tersebut memenuhi unsur perbuatan melawan hukum, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1365 KUHPerdata. Ketika perusahaan mengambil keputusan yang menyebabkan kerugian kepada pekerja, tanpa dasar hukum dan tanpa melalui prosedur hukum yang semestinya, maka tindakan tersebut dapat dinilai sebagai pelanggaran hukum secara substantif dan formil. Unsur melawan hukum juga dipenuhi apabila pengusaha tidak menjalankan kewajiban sosialnya dalam konteks perlindungan ketenagakerjaan.¹⁵

¹³ utu Wida Suciningsih dan A.A.G. Dharmakusuma, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami PHK akibat COVID-19,” *Kertha Semaya*, Vol. 9, No. 9 (2021): 1009–1016.

¹⁴ Nadya Aurelia Salsabila, “Pelaksanaan Perjanjian akibat Wanprestasi karena Pandemi COVID-19,” *Lex Patrimonium* (2023): 42–50.

¹⁵ I Putu Yudhi Setiawan dan I Made Dedy Priyanto, “Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja akibat PHK karena Keadaan Memaksa,” *Kertha Semaya*, Vol. 9, No. 7 (2021): 909–918.

Secara teoritis, pandangan ini diperkuat oleh pemikiran Subekti yang menyatakan bahwa wanprestasi adalah bentuk pelanggaran terhadap suatu perjanjian, sedangkan *onrechtmatige daad* adalah pelanggaran terhadap hak orang lain atau ketentuan hukum yang tidak tertulis.¹⁶ Dalam konteks hubungan kerja selama pandemi, pengabaian terhadap hak pekerja bisa merujuk pada keduanya secara bersamaan: sebagai wanprestasi terhadap kontrak kerja, dan *onrechtmatige daad* terhadap hak pekerja yang dilindungi oleh hukum positif.

Praktik di lapangan menunjukkan bahwa pandemi kerap dijadikan dalih *force majeure* untuk melepaskan tanggung jawab hukum pengusaha. Padahal, menurut analisis Putu Wida Suciningsih, kondisi *force majeure* tidak serta-merta dapat membebaskan pelaksanaan kewajiban tanpa prosedur dan pembuktian. *Force majeure* harus terbukti menghalangi pelaksanaan prestasi, bukan sekadar kesulitan ekonomi biasa¹⁷. Dalam banyak kasus, perusahaan tidak mampu membuktikan bahwa pandemi membuat mereka benar-benar tidak dapat membayar upah atau menjalankan hubungan kerja.

Kekosongan hukum dalam merespons situasi seperti pandemi juga memperburuk keadaan. Studi Ahmad Riyadh Umar (2024) menyoroti bahwa Undang-Undang Cipta Kerja yang diterbitkan justru menimbulkan *shifting* perlindungan dari “*disputes of rights*” ke “*disputes of interest*”, sehingga melemahkan posisi pekerja ketika menghadapi kondisi darurat seperti pandemi.¹⁸

¹⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2012), 52.

¹⁷ Putu Wida Suciningsih, Op.Cit., hlm. 1012.

¹⁸ Ahmad Riyadh Umar Balahmar, “The Impact of the Omnibus Law on Industrial Relations: A Comparative Legal Study,” *Asian Journal of Education and Social Studies*, Vol. 50, No. 9 (2024): 67–79.

Hal ini memperlihatkan bahwa tidak adanya mekanisme hukum yang kuat dalam menyikapi *force majeure* justru memberikan ruang bagi perusahaan untuk mengambil keputusan sepihak.

Lebih lanjut, praktik tersebut menunjukkan abainya negara dalam menjalankan fungsinya sebagai pengatur dan pelindung (*regulerend en beschermend*) terhadap hak-hak pekerja. Padahal, dalam sistem negara hukum (*rechtstaat*), peran negara tidak hanya melayani kepentingan ekonomi, tetapi juga menjamin hak sosial-ekonomi warganya, khususnya kelompok yang rentan secara ekonomi dan struktural seperti buruh.¹⁹

Kajian-kajian sebelumnya lebih banyak berfokus pada aspek ekonomi atau kesehatan masyarakat, namun belum banyak yang mengulas secara mendalam aspek hukum kontraktual dan perbuatan melawan hukum yang timbul dari tindakan merumahkan pekerja. Padahal, aspek hukum ini penting untuk menentukan bentuk tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerja, serta sejauh mana negara dapat atau gagal menjalankan fungsi regulatif dan protektif dalam sektor ketenagakerjaan. Penelitian ini penting dilakukan untuk memperjelas posisi hukum dari praktik merumahkan pekerja selama pandemi, serta untuk mengkaji apakah tindakan tersebut merupakan pelanggaran terhadap perjanjian kerja (*wanprestasi*) atau termasuk dalam kategori perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*). Penelitian ini juga menjadi refleksi kritis terhadap lemahnya sistem perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam menghadapi krisis nasional seperti pandemi.

¹⁹ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, (Jakarta: Konstitusi Press, 2006), 142.

Dari pemaparan latar belakang di atas, maka penulis disini tertarik untuk mengangkat judul: **Analisis Yuridis Terhadap Kenaikan Upah Pada Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Merumahkan Pekerja/Buruh Terhadap *Onrechtmatige Daad***

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia terkait tindakan merumahkan sementara pekerja/buruh oleh perusahaan dalam kondisi pandemi COVID-19 dan kenaikan upah?
2. Apakah tindakan merumahkan sementara pekerja/buruh tanpa melalui prosedur hukum dapat dikualifikasikan sebagai bentuk wanprestasi atau perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mengidentifikasi bentuk perlakuan hukum terhadap kebijakan perusahaan yang merumahkan pekerja/buruh selama pandemi COVID-19 dan kenaikan upah berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Menjelaskan apakah tindakan merumahkan sementara pekerja/buruh tanpa prosedur hukum yang sah dapat dikualifikasikan sebagai bentuk wanprestasi atau perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) menurut ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Menelaah tanggung jawab hukum perusahaan serta memberikan alternatif solusi atau kebijakan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang dirumahkan dalam keadaan darurat, seperti pandemi dan krisis ekonomi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan, dengan mengkaji tindakan merumahkan pekerja sebagai bentuk wanprestasi atau perbuatan melawan hukum dalam situasi darurat seperti pandemi COVID-19. Penelitian ini juga memperkaya kajian akademik mengenai kekosongan regulasi dan interpretasi hukum terhadap keadaan memaksa (*force majeure*) dalam hubungan kerja.

Secara yuridis, kekosongan regulasi terletak pada tidak diaturnya secara tegas tindakan merumahkan pekerja dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, baik dalam UU Ketenagakerjaan maupun UU Cipta Kerja. Tidak ada kepastian hukum mengenai status hubungan kerja, kewajiban pembayaran upah, atau perlindungan hak normatif selama pekerja dirumahkan. Selain itu, penggunaan alasan *force majeure* oleh pengusaha tidak didukung oleh mekanisme evaluasi hukum yang objektif, dan hanya berdasarkan tafsir sepihak. Akibatnya, tindakan merumahkan pekerja selama pandemi berlangsung tanpa landasan hukum yang jelas, melanggar asas kepastian hukum, dan membuka ruang terjadinya perbuatan melawan hukum terhadap pekerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan pemahaman kepada para pemangku kepentingan, seperti perusahaan, pekerja/buruh, serikat pekerja, dan aparat penegak hukum, tentang batas-batas kewenangan hukum dalam mengambil keputusan terhadap pekerja selama kondisi krisis. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil, serta menjadi acuan bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar tidak merugikan pihak pekerja/buruh secara sepihak.

1.5 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan ilmiah digunakan untuk membedah fenomena hukum yang muncul akibat tindakan merumahkan pekerja/buruh oleh perusahaan selama masa pandemi COVID-19. Untuk menjawab persoalan tersebut, penulis menggunakan metode penelitian hukum yang berorientasi pada analisis normatif terhadap norma, asas, dan kaidah hukum yang berlaku, serta menelaah dampak penerapannya dalam praktik hubungan industrial.

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif (*doctrinal legal research*), yaitu penelitian yang bertumpu pada kajian kepustakaan dan sumber hukum tertulis. Penelitian ini tidak menelaah data empiris di lapangan, melainkan berfokus pada studi literatur, peraturan

perundang-undangan, doktrin, dan putusan pengadilan sebagai sumber utama pembentukan argumentasi hukum.²⁰

Pendekatan normatif sangat relevan untuk menganalisis perbuatan hukum perusahaan yang merumahkan pekerja, dengan mendudukkan apakah tindakan tersebut *dapat* dikualifikasikan sebagai wanprestasi (cidera janji) atau sebagai perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*). Penelitian ini mengkaji aturan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ketentuan KUHPerdara mengenai perikatan dan tanggung jawab hukum, serta hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²¹

Penelitian juga akan menganalisis doktrin-doktrin hukum ketenagakerjaan, asas hukum perlindungan terhadap tenaga kerja, serta asas keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan.²² Hal ini didasari bahwa dalam praktik hubungan industrial, terdapat ketimpangan struktural antara posisi pengusaha dan pekerja, yang berimplikasi pada pengambilan kebijakan sepihak oleh perusahaan, tanpa melalui mekanisme hukum yang semestinya.²³

b. Metode Pendekatan

Dalam *penelitian* ini, penulis menggunakan beberapa pendekatan hukum yang bersifat komplementer guna membangun argumen yuridis secara

²⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 13.

²¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2019), hlm. 105

²² Iman Soetikinjo, *Asas-asas Hukum Perburuhan Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 2018), hlm. 37–40.

²³ R. Paulus Effendi Lotulung, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Praktik*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), hlm. 92.

sistematis dan menyeluruh terhadap praktik merumahkan sementara pekerja/buruh oleh perusahaan selama pandemi COVID-19. Pendekatan-pendekatan tersebut meliputi pendekatan perundang-undangan, konseptual, kasus, dan historis.

Pertama, pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)²⁴ digunakan untuk menganalisis ketentuan hukum positif yang menjadi dasar hubungan kerja dan perlindungan terhadap pekerja. Analisis dilakukan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2), yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga negara. Selain itu, penulis mengkaji Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, termasuk ketentuan mengenai upah dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) mengenai wanprestasi dan perbuatan melawan hukum, khususnya Pasal 1239, 1243, dan 1365, juga menjadi bagian penting dalam pendekatan ini, karena memberikan kerangka normatif terhadap perikatan dan tanggung jawab hukum para pihak dalam hubungan kerja.

Kedua, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dipergunakan untuk mengkaji doktrin dan teori-teori hukum yang relevan,²⁵ seperti teori wanprestasi menurut R. Setiawan, teori perbuatan melawan hukum menurut

²⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011, hlm. 13

²⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011, hlm. 15.

Subekti, dan teori perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Sri Redjeki Hartono. Pendekatan ini penting untuk menelaah secara mendalam konsepsi tanggung jawab hukum perusahaan atas dasar pelanggaran perjanjian kerja atau pelanggaran norma hukum yang berlaku.²⁶ Dengan memahami kerangka teoritik tersebut, penulis dapat menguraikan secara sistematis apakah tindakan merumahkan pekerja tanpa prosedur hukum yang sah dapat dikategorikan sebagai wanprestasi atau *onrechtmatige daad*.

Ketiga, penulis juga menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) dengan menganalisis sejumlah putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang relevan, terutama yang berkaitan dengan perselisihan hubungan kerja selama masa pandemi. Melalui pendekatan ini, penulis berupaya menggambarkan bagaimana praktik yudisial menilai dan memutus perkara yang berkaitan dengan tindakan merumahkan pekerja, baik dari sudut pandang wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum. Pendekatan ini memperkuat analisis normatif dengan menunjukkan penerapan hukum dalam konteks konkret.

Dengan kombinasi ketiga pendekatan tersebut, diharapkan penelitian ini mampu memberikan analisis yang menyeluruh, kritis, dan berbasis hukum terhadap praktik merumahkan pekerja oleh perusahaan dalam situasi pandemi COVID-19, serta dapat mengidentifikasi bentuk tanggung jawab hukum yang relevan secara teoritik maupun praktis.

²⁶ R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan* (Bandung: Binacipta, 1985), 42–43; Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 2005), 67; Sri Redjeki Hartono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 2002), 125.

c. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berbasis studi kepustakaan (*library research*), sesuai dengan karakteristik penelitian hukum normatif. Teknik ini dilakukan dengan menelaah dan mengkaji bahan-bahan hukum yang relevan, baik berupa bahan hukum primer, sekunder, maupun tersier, yang akan menjadi dasar analisis yuridis terhadap persoalan hukum yang diangkat.²⁷

Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh di Indonesia, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan pelaksanaannya. Selain itu, putusan-putusan pengadilan, khususnya dari Pengadilan Hubungan Industrial, juga dikaji sebagai bahan hukum primer yang mencerminkan praktik yudisial dalam menangani kasus serupa.

Bahan hukum sekunder terdiri dari literatur hukum seperti buku, artikel jurnal ilmiah, tesis, dan tulisan para pakar hukum yang membahas konsep wanprestasi, *onrechtmatige daad*, *force majeure*, serta perlindungan hukum terhadap pekerja. Literatur tersebut memberikan landasan konseptual dan

²⁷ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011, hlm. 13–15.

teoritis dalam menganalisis permasalahan hukum yang dikaji dalam skripsi ini. Bahan hukum tersier mencakup ensiklopedia hukum, kamus hukum, serta dokumen pendukung lain seperti laporan lembaga non-pemerintah (NGO), data statistik dari Badan Pusat Statistik (BPS), dan laporan resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan atau lembaga negara terkait lainnya.

Pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan menyeleksi dokumen dan literatur berdasarkan relevansi dengan rumusan masalah. Setiap data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan metode deskriptif-analitis dan pendekatan yuridis-kritis untuk menemukan pemahaman yang utuh dan argumentatif tentang kedudukan hukum tindakan merumahkan pekerja selama pandemi.

d. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif normatif, yaitu metode yang mengkaji substansi hukum secara sistematis, menghubungkan antara norma hukum dengan praktik serta menyusun interpretasi terhadap akibat hukum dari tindakan merumahkan pekerja/buruh.

Dalam analisis ini, penulis menggunakan tiga pendekatan:

- a. untuk menelaah ketentuan-ketentuan hukum yang relevan;
- b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk mengurai teori dan doktrin hukum tentang wanprestasi dan perbuatan melawan hukum;

c. Pendekatan kasus (*case approach*) dengan menelaah putusan pengadilan terkait perselisihan kerja selama pandemi.²⁸

Analisis dilakukan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari ketentuan hukum umum ke kasus khusus, dengan menyelaraskan ketentuan positif dan praktik di lapangan. Tujuannya adalah untuk menjelaskan apakah merumahkan pekerja tanpa kesepakatan atau dialog sosial merupakan bentuk pelanggaran hukum dan bagaimana bentuk pertanggungjawaban hukumnya.²⁹

Data dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif normatif, yakni metode yang berfokus pada pengkajian substansi hukum secara sistematis. Pendekatan ini digunakan untuk menghubungkan norma-norma hukum yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan dengan praktik konkret di lapangan, serta menyusun interpretasi kritis terhadap akibat hukum dari tindakan merumahkan pekerja atau buruh secara sepihak selama masa pandemi.³⁰

Secara metodologis, analisis dilakukan dengan pola deduktif, yakni menarik kesimpulan dari norma hukum yang bersifat umum ke dalam kasus-kasus khusus.⁵ Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk menilai secara objektif apakah tindakan merumahkan pekerja tanpa kesepakatan bersama bertentangan dengan hukum positif. Dengan menyandingkan ketentuan

²⁸ Prajnaparamitha & Ghoni, *Tinjauan Yuridis PHK karena COVID-19*, Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan, Vol. 5, No. 1 (2020), hlm. 64.

²⁹ Rahmatullah, *Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja pada Masa Pandemi*, Jurnal Lex Renaissance, Vol. 4 No. 2 (2020), hlm. 213.

³⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011, hlm. 13–15.

normatif dan praktik di lapangan, penelitian ini bermaksud menjawab dua pertanyaan utama:

1. Apakah tindakan tersebut merupakan bentuk pelanggaran hukum?
2. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban hukum yang dapat dikenakan kepada perusahaan?

Melalui analisis ini, penelitian tidak hanya memberi kontribusi teoretis terhadap pengembangan doktrin wanprestasi dan perbuatan melawan hukum dalam hukum perburuhan, tetapi juga memberikan masukan praktis terhadap kebijakan dan penegakan hukum ketenagakerjaan di masa krisis.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kajian Teori

a. Teori Negara Hukum

Konsepsi negara hukum yang dianut oleh Indonesia sebagaimana termaktub dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa "Negara Indonesia adalah negara hukum". Ini berarti bahwa seluruh tindakan, baik oleh pemerintah maupun pihak swasta seperti perusahaan, harus tunduk pada hukum dan tidak boleh melanggar hak-hak dasar warga negara. Jimly Asshiddiqie menjelaskan bahwa dalam negara hukum modern, konsep negara hukum tidak hanya mencakup penegakan hukum formal, tetapi juga perlindungan hak asasi manusia dan prinsip keadilan sosial. Ia menyebut bahwa negara hukum Indonesia memiliki ciri *demokratis* dan *berkeadilan sosial*, yang berarti hukum harus berpihak pada kelompok rentan, termasuk pekerja/buruh dalam kondisi krisis seperti pandemi.³¹

Dalam kasus pekerja yang dirumahkan tanpa melalui mekanisme hukum yang sah (seperti bipartit/tripartit), tanpa surat keputusan resmi, dan tanpa pembayaran upah, telah terjadi bentuk pelanggaran terhadap prinsip negara hukum. Negara hukum menuntut adanya kepastian hukum, keadilan hukum, dan perlindungan hukum. Ketika perusahaan bertindak sepihak,

³¹ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara* (Jakarta: Konstitusi Press, 2006), 124

maka negara seharusnya hadir untuk menegakkan hukum melalui pengawasan dan penindakan. Sebaliknya, ketika negara tidak menjalankan fungsi pengawasan, maka terjadi pengabaian prinsip negara hukum itu sendiri.

Lebih lanjut, Bivitri Susanti menambahkan bahwa dalam negara hukum, relasi antara warga negara dan negara tidak boleh timpang; negara berkewajiban menjamin akses keadilan dan memberikan perlindungan hukum yang efektif, khususnya bagi kelompok yang tidak memiliki daya tawar tinggi, seperti pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa proses hukum³²

Sebagaimana dikatakan oleh Frans Magnis-Suseno, negara hukum tidak cukup hanya menjamin prosedur, tetapi harus mampu menjamin keadilan substantif. Artinya, hukum tidak boleh berhenti pada aspek formal, melainkan juga harus berpihak kepada pihak yang lemah secara struktural dalam hal ini pekerja yang kehilangan mata pencaharian karena keputusan sepihak³³. Penerapan teori negara hukum menunjukkan bahwa tindakan merumahkan pekerja secara sepihak bukan hanya soal pelanggaran kontraktual, tetapi juga mencerminkan kegagalan negara dalam menjalankan tanggung jawab konstitusionalnya untuk melindungi hak-hak warga, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

³² Bivitri Susanti, "Negara Hukum dan Tantangan Keadilan Sosial di Indonesia," *Jurnal Konstitusi* Vol. 14, No. 1 (2017): 89

³³ Frans Magnis-Suseno, *Etika Politik: Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern* (Jakarta: Gramedia, 1988), 126.

Dalam konteks hubungan industrial selama pandemi COVID-19, tindakan perusahaan yang merumahkan pekerja tanpa dasar hukum, tanpa pembayaran upah, dan tanpa melalui mekanisme dialog sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004, menunjukkan bentuk nyata dari dominasi sepihak yang tidak disertai tanggung jawab sosial

maupun hukum. Tindakan semacam ini tidak hanya melanggar norma ketenagakerjaan, tetapi juga menciderai prinsip-prinsip negara hukum, karena menyebabkan hilangnya hak ekonomi pekerja tanpa perlindungan dari negara.

Menurut Hans Kelsen, negara hukum yang ideal harus memastikan bahwa semua perilaku warga negara tunduk pada norma yang berlaku, dan ketika terjadi pelanggaran hak, maka tersedia mekanisme koreksi yang efektif melalui proses hukum yang terbuka dan adil³⁴. Dalam kasus ini, banyak pekerja yang tidak mendapatkan akses untuk menggugat, karena merumahkan dilakukan secara sepihak dan tanpa transparansi. Akibatnya, pekerja terjebak dalam situasi tanpa gaji, tanpa status hukum yang jelas, dan tanpa perlindungan sosial hal ini menandakan bahwa asas *due process of law* dan *equality before the law* tidak berjalan.

Prof. Satjipto Rahardjo bahkan menegaskan bahwa hukum harus menjadi alat pembebasan, bukan sekadar prosedur kosong yang tidak menyentuh realitas. Dalam praktik ketenagakerjaan selama pandemi, ketika

³⁴ Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, trans. Anders Wedberg (Cambridge: Harvard University Press, 1945), 124–130

pengusaha menggunakan dalih *force majeure* untuk membebaskan diri dari kewajiban terhadap pekerja, dan negara membiarkannya tanpa pengawasan atau perlindungan, maka sesungguhnya negara hukum berubah menjadi negara kekuasaan tersembunyi, di mana hukum hanya berlaku untuk mereka yang kuat³⁵.

Dalam kerangka ini, penerapan teori negara hukum memperkuat kesimpulan bahwa tindakan merumahkan pekerja secara sepihak tanpa perlindungan hukum adalah bentuk pelanggaran terhadap asas-asas dasar negara hukum. Negara yang membiarkan praktik tersebut berlangsung tanpa pengawasan dan tanpa pemulihan hak berarti telah gagal menjalankan tanggung jawabnya sebagai pelindung hak warga negara. Maka, hubungan kerja tidak hanya harus adil menurut perjanjian, tetapi juga adil menurut hukum dan negara.

Dalam sistem negara hukum yang demokratis, hukum harus dijalankan bukan hanya sebagai instrumen kekuasaan negara, melainkan sebagai sarana menciptakan keadilan substantif, termasuk dalam kehidupan ekonomi dan sosial. Salah satu dimensi keadilan yang sangat penting adalah keadilan industrial, yaitu relasi yang adil antara pengusaha dan pekerja. Dalam hubungan kerja, posisi pekerja seringkali lebih lemah karena ketergantungan ekonomi terhadap pemberi kerja. Oleh sebab itu, hukum ketenagakerjaan dan keberadaan negara diperlukan untuk membatasi dominasi sepihak yang dapat merugikan pekerja.

³⁵ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat* (Bandung: Angkasa, 2007), 63.

Ketika perusahaan merumahkan pekerja/buruh dengan dalih pandemi tanpa melewati prosedur hukum sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, maka telah terjadi bentuk diskresi korporatif yang bertentangan dengan prinsip negara hukum. Negara hukum tidak membenarkan adanya kekuasaan yang tidak dibatasi, termasuk kekuasaan ekonomi. Dalam hal ini, ketika pengusaha bertindak tanpa prosedur, tanpa akuntabilitas, dan negara tidak melakukan koreksi atau pengawasan, maka terjadi pengabaian struktural terhadap fungsi hukum sebagai pelindung hak warga negara.

Sebagaimana ditegaskan oleh Immanuel Kant, salah satu filsuf pendukung teori negara hukum modern, negara yang sah adalah negara yang memastikan bahwa kebebasan satu orang tidak merusak kebebasan orang lain dengan hukum sebagai batas objektifnya. Maka, kebebasan perusahaan mengambil keputusan ekonomi (seperti merumahkan pekerja) harus dibatasi oleh hukum, terutama jika keputusan itu berdampak langsung pada hak hidup orang lain.

Dalam hal ini, pekerja yang dirumahkan tanpa upah, tanpa jaminan sosial, dan tanpa mekanisme pemulihan hak telah menjadi korban dari sistem hukum yang tidak mampu bekerja secara substantif. Hukum dalam negara hukum seharusnya menjamin akses keadilan (*access to justice*) bagi semua pihak, termasuk kelompok rentan. Maka, jika hukum tidak dapat melindungi pekerja yang kehilangan penghasilan akibat tindakan sepihak pengusaha, dan negara membiarkan hal tersebut terjadi, maka negara hukum

berubah menjadi slogan kosong yang kehilangan legitimasi moral dan fungsionalnya.

Negara hukum Indonesia, sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan dan batang tubuh UUD 1945, memuat prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Dalam konteks hubungan industrial, ini berarti negara tidak cukup hanya menyediakan hukum, tetapi juga wajib mengawal implementasinya agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak dasar pekerja, khususnya dalam situasi darurat seperti pandemi.

Maka, berdasarkan teori negara hukum, setiap kebijakan perusahaan yang merumahkan pekerja secara sepihak tanpa dialog, tanpa perlindungan, dan tanpa kejelasan, adalah bentuk penyalahgunaan kekuasaan ekonomi yang seharusnya dicegah oleh negara.

b. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum terhadap pekerja berpijak pada prinsip ketimpangan relasi industrial antara pengusaha dan pekerja. Dalam kerangka ini, hukum tidak hanya berfungsi sebagai pengatur (regulatif) tetapi juga pelindung (protektif), karena pekerja adalah subjek yang rentan secara struktural dan ekonomi. Menurut Sri Redjeki Hartono, esensi hukum ketenagakerjaan terletak pada fungsi perlindungannya bukan semata-mata mengatur mekanisme kerja, tetapi menjamin hak dasar pekerja agar tidak dieksploitasi, terutama dalam situasi darurat seperti pandemi.³⁶ Negara, melalui perangkat hukumnya, berkewajiban memastikan agar pekerja tetap

³⁶ Sri Redjeki Hartono, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika), 13.

mendapatkan hak-hak normatifnya, termasuk ketika terjadi krisis ekonomi atau gangguan operasional perusahaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja juga merupakan bagian dari perlindungan hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara. Dalam situasi di mana perusahaan menggunakan dalih *force majeure* untuk menghindari kewajiban terhadap pekerja, maka negara wajib hadir untuk mengoreksi praktik tersebut, melalui pengawasan, sanksi, dan pemberian akses penyelesaian sengketa. Dalam praktiknya, pengabaian terhadap mekanisme bipartit dan tripartit serta pengambilan keputusan sepihak oleh pengusaha menunjukkan lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja yang seharusnya dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan konsep fundamental dalam hukum ketenagakerjaan modern yang lahir dari realitas relasi kerja yang tidak seimbang antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam hubungan kerja, pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah secara sosial dan ekonomi, sehingga negara hadir untuk memberikan proteksi melalui norma-norma hukum nasional maupun internasional.

Menurut Sri Redjeki Hartono, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja meliputi tiga aspek utama, yakni:

1. Perlindungan normatif (hak atas upah, jam kerja, dan keselamatan);
2. Perlindungan fungsional (mekanisme penyelesaian perselisihan);

3. Perlindungan struktural (kehadiran negara untuk mengawasi dan menjamin hak-hak pekerja).³⁷

Perlindungan hukum ini bersifat imperatif, artinya tidak boleh diabaikan oleh pemberi kerja meskipun atas dasar kesepakatan atau keadaan krisis. Dalam konteks Indonesia, bentuk perlindungan ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Lebih lanjut, Bomer Pasaribu menguraikan bahwa perlindungan hukum tenaga kerja bertujuan bukan hanya untuk menjamin hak-hak normatif, tetapi juga menciptakan keadilan industrial yang menjamin keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya.³⁸ Dengan demikian, apabila perusahaan melakukan tindakan seperti merumahkan pekerja secara sepihak tanpa memberikan hak upah, maka negara wajib hadir untuk memastikan hak pekerja tidak dikesampingkan.

Dalam konteks global, perlindungan hukum terhadap pekerja juga diatur dalam Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, serta Konvensi ILO No. 158 Tahun 1982 tentang Pengakhiran Hubungan Kerja, yang menegaskan bahwa pekerja tidak boleh

³⁷ Sri Redjeki Hartono, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), 23–25.

³⁸ Bomer Pasaribu, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 65.

diberhentikan atau dirumahkan tanpa alasan yang sah dan tanpa kesempatan pembelaan.

Dalam masa pandemi COVID-19, Putri dan Hartono³⁹ menegaskan bahwa perusahaan tetap tidak diperbolehkan mengurangi atau meniadakan hak pekerja tanpa dasar hukum yang jelas. Mereka menyebut bahwa perlindungan hukum tetap melekat kepada pekerja meskipun terjadi keadaan luar biasa, dan bahwa setiap kebijakan perumahan harus dilakukan melalui mekanisme bipartit dan tetap membayar hak normatif pekerja, terutama upah.

Perlindungan hukum terhadap pekerja juga mencakup hak atas prosedur yang adil dalam setiap kebijakan yang berdampak pada kelangsungan kerja. Menurut Sulastris dan Chandra dalam jurnal *Jentera Hukum*, keputusan merumahkan pekerja harus didasarkan pada transparansi, keterbukaan informasi, dan dialog sosial yang sah.⁴⁰ Tanpa proses ini, tindakan perusahaan dikategorikan sebagai bentuk pelanggaran hukum ketenagakerjaan dan dapat dituntut melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sejalan dengan itu, Isnaini dan Hidayat⁴¹ mengungkapkan bahwa mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja sangat penting untuk menjaga stabilitas ekonomi pekerja, terutama ketika terjadi ketidakpastian

³⁹ Putri, Diah Ayu dan Hartono, Dwi Ratna. "Perlindungan Hukum Pekerja terhadap Kebijakan Merumahkan tanpa Upah Selama Pandemi." *Jurnal IUS* 9, no. 2 (2021): 112–125.

⁴⁰ Sulastris dan Chandra, Hafizh. "Asas Perlindungan Hukum terhadap Buruh dalam Masa Krisis Ekonomi." *Jentera Hukum* 5, no. 1 (2023): 91–105.

⁴¹ Isnaini dan Hidayat, A. "Kepastian Hukum terhadap Hak Upah Pekerja Selama Pandemi COVID-19." *Jurnal Keadilan Sosial* 10, no. 3 (2022): 143–158.

akibat pandemi atau perubahan kebijakan upah. Mereka mendorong negara untuk memberikan kepastian hukum yang menjamin bahwa hak atas upah tidak dapat ditangguhkan tanpa dasar konstitusional.

Berdasarkan teori-teori dan temuan tersebut, perlindungan hukum terhadap pekerja tidak boleh dikesampingkan dengan alasan kondisi darurat atau kesepakatan sepihak. Perusahaan tetap berkewajiban memenuhi hak-hak normatif pekerja selama hubungan kerja belum diputuskan secara sah. Dengan demikian, ketika perusahaan merumahkan pekerja secara sepihak tanpa upah dan tanpa dialog, tindakan tersebut merupakan pelanggaran terhadap prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja dan berpotensi menimbulkan sengketa hukum yang dapat digugat secara perdata maupun administratif.

Secara normatif, Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha tetap wajib membayar upah pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena kemauan pengusaha sendiri. Artinya, ketika perusahaan mengambil kebijakan sepihak untuk merumahkan pekerja, maka upah tetap wajib dibayarkan. Jika kewajiban ini diabaikan, maka perusahaan dapat digugat atas dasar pelanggaran hukum, baik dalam bentuk wanprestasi maupun *onrechtmatige daad*, sebagaimana telah dianalisis pada subbab sebelumnya.

Dari sudut pandang hukum perburuhan modern, perlindungan hukum terhadap pekerja bukan hanya bersifat normatif-formil, melainkan juga mencerminkan komitmen negara untuk menegakkan hak ekonomi sebagai

bagian dari hak asasi manusia. Hal ini ditegaskan dalam Konvensi ILO No. 87 dan No. 98, serta dalam Agenda Pekerjaan Layak (*Decent Work Agenda*) yang diadopsi secara internasional. Karena itu, perusahaan yang merumahkan pekerja secara sepihak tanpa dasar hukum dan tanpa membayar upah, telah melanggar prinsip keadilan kontraktual, mengabaikan hukum ketenagakerjaan nasional, serta melanggar kewajiban internasional negara untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja harus dipandang sebagai komponen utama dalam menjamin keadilan sosial dalam hubungan kerja. Ketika perusahaan mengambil kebijakan untuk merumahkan pekerja secara sepihak tanpa dialog, tanpa dasar hukum, dan tanpa membayar hak-hak normatif pekerja, maka tindakan tersebut merupakan bentuk pelanggaran hukum yang serius dan bertentangan dengan asas negara hukum yang menjamin kesejahteraan seluruh warga negara, termasuk pekerja.

Teori perlindungan hukum menegaskan bahwa hukum tidak hanya berfungsi sebagai pengatur, tetapi juga sebagai pelindung kelompok yang secara sosial dan ekonomi lebih lemah—dalam hal ini, pekerja/buruh. Dalam relasi industrial, posisi pekerja berada dalam ketergantungan terhadap pengusaha, sehingga sangat rentan terhadap kebijakan sepihak, terlebih dalam situasi krisis seperti pandemi COVID-19.

Tindakan perusahaan yang merumahkan pekerja secara sepihak tanpa melalui mekanisme hukum yang sah dan tanpa pemberian hak normatif seperti upah dan jaminan sosial merupakan bentuk pelanggaran terhadap

prinsip perlindungan hukum. Negara sebagai pelaksana prinsip negara hukum memiliki kewajiban untuk menjamin bahwa pekerja mendapatkan perlindungan secara normatif, prosedural, dan struktural. Ketika negara tidak hadir dalam mengawasi dan menindak pelanggaran tersebut, maka prinsip perlindungan hukum kehilangan makna dan justru memperparah ketimpangan relasi kerja.

Dengan demikian, teori perlindungan hukum memberikan landasan yuridis dan etis bahwa pekerja yang dirumahkan secara sepihak adalah subjek hukum yang wajib dilindungi secara aktif oleh negara, dan ketidakhadiran perlindungan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai bentuk pelanggaran hukum yang menimbulkan tanggung jawab secara perdata maupun konstitusional.

c. *Teori Onrechtmatige Daad (Perbuatan Melawan Hukum)*

Onrechtmatige daad atau perbuatan melawan hukum dalam sistem hukum perdata Indonesia diatur dalam Pasal 1365 KUHPperdata. Dalam ketentuan tersebut ditegaskan bahwa “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena kesalahannya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”⁴²

Menurut Subekti, unsur-unsur dari *onrechtmatige daad* adalah: (1) adanya perbuatan, (2) perbuatan tersebut melanggar hukum, (3)

⁴² Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa), hlm. 67.

menimbulkan kerugian bagi pihak lain, dan (4) terdapat hubungan sebab akibat antara perbuatan dan kerugian tersebut. Dalam praktik hubungan kerja selama pandemi, apabila perusahaan secara sepihak merumahkan pekerja tanpa mekanisme bipartit atau tripartit, tanpa keputusan tertulis, dan tanpa memberikan upah, maka hal tersebut tidak hanya merupakan wanprestasi, tetapi juga bisa digolongkan sebagai perbuatan melawan hukum.

Selain itu, pengabaian terhadap hak konstitusional pekerja atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945) menambah dimensi pelanggaran hukum secara substantif. Perusahaan yang mengabaikan kewajiban normatif seperti jaminan sosial, tunjangan kerja, dan upah minimum selama pekerja dirumahkan telah menciptakan kerugian yang nyata, baik materiil maupun immateriil. Maka, dalam konteks ini, pekerja dapat menggugat perusahaan atas dasar *onrechtmatige daad*.

Perbuatan melawan hukum atau *onrechtmatige daad* merupakan konsep penting dalam hukum perdata Indonesia yang diatur secara tegas dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Pasal tersebut menyatakan bahwa:

“Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena kesalahannya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”

Dalam perspektif hukum, *onrechtmatige daad* tidak hanya mencakup pelanggaran terhadap aturan hukum tertulis, tetapi juga terhadap norma kepatutan, kesusilaan, dan asas keadilan. Subekti menyatakan bahwa unsur-

unsur dari *onrechtmatige daad* terdiri dari: (1) adanya suatu perbuatan; (2) perbuatan itu melawan hukum; (3) adanya kerugian; dan (4) adanya hubungan kausal antara perbuatan tersebut dengan kerugian yang ditimbulkan.⁴³

Dalam konteks hubungan kerja, teori *onrechtmatige daad* menjadi relevan apabila perusahaan mengambil tindakan yang mengabaikan hak-hak normatif pekerja tanpa prosedur hukum yang sah. Tindakan merumahkan pekerja secara sepihak, tanpa keputusan tertulis, tanpa kejelasan status hubungan kerja, serta tanpa pembayaran upah yang menjadi hak normatif pekerja, dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum. Hal ini tidak hanya melanggar perjanjian kerja sebagai bentuk perikatan, tetapi juga bertentangan dengan asas perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada dalam posisi lemah.

Mariam Darus Badruzaman menjelaskan bahwa perbuatan melawan hukum tidak terbatas pada pelanggaran undang-undang tertulis, melainkan juga mencakup tindakan yang bertentangan dengan norma kesusilaan, kepatutan, dan rasa keadilan dalam masyarakat.⁴⁴ Maka, tindakan perusahaan yang secara sepihak merumahkan pekerja tanpa membayar upah dapat dinilai melawan hukum, karena tidak sesuai dengan asas keadilan dan perlindungan terhadap pihak yang lemah.

⁴³ Subekti, *Hukum Perikatan* (Jakarta: Intermasa, 2005), 67.

⁴⁴ Mariam Darus Badruzaman, *Kompendium Hukum Perikatan* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), 211.

Lebih lanjut, Ridwan Khairandy menegaskan bahwa dalam praktiknya, suatu perbuatan dapat sekaligus merupakan wanprestasi dan *onrechtmatige daad*, apabila pelanggaran kontrak juga mencederai norma umum yang berlaku di masyarakat.⁴⁵ Dengan kata lain, ketika pelanggaran terhadap perjanjian kerja juga mengakibatkan penderitaan atau kerugian secara sosial dan hukum, maka gugatan atas dasar *onrechtmatige daad* dapat diajukan secara bersamaan.

Senada dengan itu, J. Satrio menyebutkan bahwa *onrechtmatige daad* berlaku tidak hanya dalam situasi tanpa kontrak, melainkan juga apabila suatu tindakan melampaui lingkup kontrak dan menimbulkan kerugian yang lebih luas.⁴⁶ Dalam konteks hubungan kerja, apabila perusahaan tidak hanya melanggar perjanjian kerja, tetapi juga menghilangkan hak jaminan sosial, rasa aman, serta memutus akses pekerja terhadap bantuan hukum atau ruang dialog, maka tindakan tersebut telah melanggar asas-asas umum hukum dan layak dikualifikasikan sebagai *onrechtmatige daad*.

Lebih mendalam, Sri Redjeki Hartono menyoroti bahwa dalam bidang ketenagakerjaan, pengusaha tidak hanya terikat oleh kontrak kerja, tetapi juga oleh kewajiban hukum untuk menjaga harkat dan martabat pekerja sebagai subjek hukum yang dilindungi. Ia menyatakan bahwa:

“Perbuatan melawan hukum dalam konteks ketenagakerjaan juga mencakup pengabaian terhadap hak normatif pekerja yang diakui oleh hukum

⁴⁵ Ridwan Khairandy, *Catatan Hukum Perikatan dan Perlindungan Konsumen* (Yogyakarta: FH UII Press, 2010), 135.

⁴⁶ J. Satrio, *Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Undang-undang* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), 112.

Tindakan merumahkan pekerja tanpa dasar hukum yang sah dan tanpa proses bipartit/tripartit juga bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketika perusahaan merumahkan pekerja secara sepihak tanpa upah, maka hak konstitusional tersebut dilanggar, dan hal ini memperkuat dasar hukum bahwa perbuatan tersebut melawan hukum secara substantif dan formil.

Dalam banyak putusan Pengadilan Hubungan Industrial, gugatan pekerja yang didasarkan pada *onrechtmatige daad* dikabulkan manakala perusahaan tidak dapat membuktikan dasar hukum atas kebijakan yang merugikan pekerja, terutama selama pandemi COVID-19. Beberapa studi juga menunjukkan bahwa pengusaha sering kali menggunakan dalih *force majeure* tanpa dasar hukum, tanpa klausul kontrak, dan tanpa pembuktian objektif atas ketidakmampuan membayar upah.⁴⁷

Berdasarkan uraian teori dan praktik di atas, dapat disimpulkan bahwa tindakan perusahaan yang merumahkan pekerja secara sepihak tanpa memberikan hak-haknya, khususnya upah, telah memenuhi unsur-unsur *onrechtmatige daad* sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata.

⁴⁷ Putu Wida Suciningsih dan A.A.G. Dharmakusuma, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami PHK akibat COVID-19,” *Kertha Semaya* 9, no. 9 (2021): 1009–1016; Nurwati, “Kebijakan Merumahkan Pekerja dalam Perspektif Hukum Perburuhan,” *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 9, no. 1 (2021): 91–103; Yuliawati, “Tanggung Jawab Pemberi Kerja atas Pemotongan Upah Sepihak,” *Jurnal IUS* 8, no. 1 (2020): 12–25.

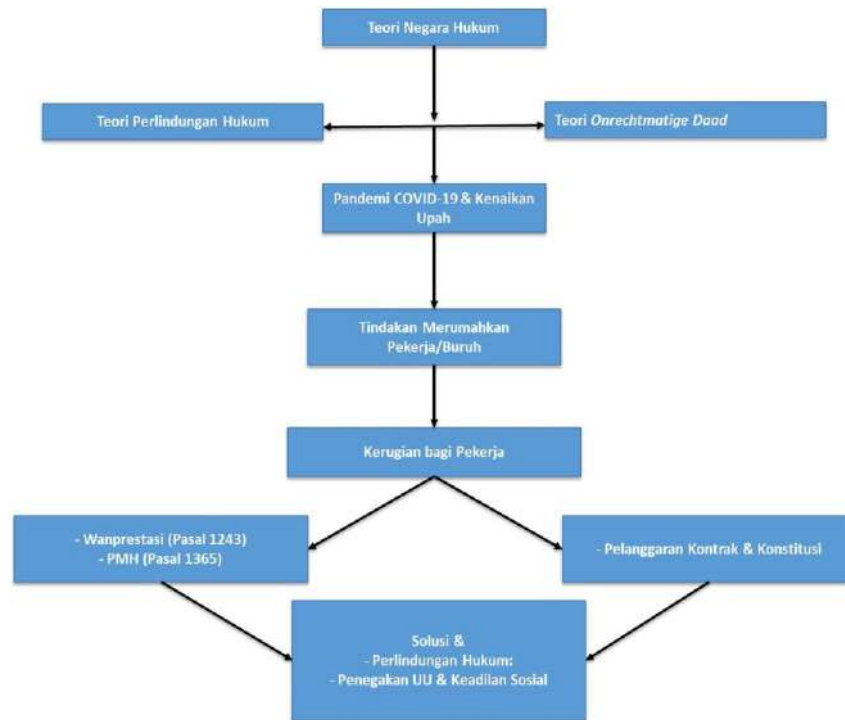
Oleh karena itu, pekerja yang dirugikan dapat menuntut ganti rugi atas dasar perbuatan melawan hukum.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertumpu pada realitas bahwa pandemi COVID-19 dan kebijakan kenaikan upah telah mendorong banyak perusahaan mengambil langkah efisiensi berupa merumahkan sementara pekerja/buruh tanpa kejelasan status hukum, tanpa prosedur Bipartit adalah penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha melalui perundingan langsung secara musyawarah, sedangkan tripartit melibatkan pihak ketiga dari pemerintah sebagai mediator, konsiliator, atau arbitrator. (bipartit/tripartit), dan tanpa pemberian hak-hak normatif seperti upah dan jaminan sosial. Tindakan tersebut menimbulkan problem hukum yang signifikan: apakah dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi karena melanggar isi perjanjian kerja, atau sebagai perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) karena merugikan pihak lain tanpa dasar yang sah. Dalam konteks hukum perdata, Pasal 1243 KUHPerdata mengatur bahwa kegagalan memenuhi prestasi yang diperjanjikan merupakan wanprestasi, sementara Pasal 1365 KUHPerdata menjelaskan bahwa perbuatan melawan hukum mencakup setiap tindakan yang menimbulkan kerugian bagi orang lain secara melawan hukum. Di sisi lain, pekerja yang dirumahkan tanpa dasar hukum juga mengalami pelanggaran hak konstitusional atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 dan 28D UUD NRI

1945. Oleh karena itu, diperlukan analisis menyeluruh untuk menentukan bentuk tanggung jawab hukum perusahaan dan perlindungan yang layak bagi pekerja.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



1. Asas Kepastian Hukum

Asas kepastian hukum merupakan prinsip dasar dalam sistem hukum Indonesia yang menjamin bahwa setiap tindakan hukum harus memiliki dasar yang jelas, dapat diprediksi, dan dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Norma hukum harus disusun secara tegas dan konsisten agar mampu memberikan rasa aman serta kejelasan hak dan kewajiban bagi setiap subjek hukum. Dalam hubungan kerja, asas ini sangat penting karena menyangkut keberlangsungan hidup pekerja yang menggantungkan penghasilan dan jaminan sosialnya dari kontrak kerja yang dibuat bersama pengusaha.

Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil.⁴⁸ Kepastian hukum dalam konteks ini mencakup perlindungan terhadap hak pekerja untuk tetap memperoleh kejelasan status hubungan kerja, upah, dan jaminan sosial meskipun dalam kondisi krisis seperti pandemi COVID-19. Tindakan sepihak perusahaan yang merumahkan pekerja tanpa melalui prosedur hukum, tanpa kejelasan status kerja, dan tanpa pembayaran upah maupun tunjangan lainnya merupakan bentuk nyata dari pelanggaran terhadap asas kepastian hukum. Perusahaan tidak boleh hanya mengandalkan kondisi darurat sebagai dalih hukum tanpa disertai pembuktian objektif dan tanpa proses yang sah. Padahal, hukum ketenagakerjaan mengatur dengan jelas bahwa setiap tindakan pemutusan atau perubahan status kerja harus melalui prosedur musyawarah bipartit, tripartit, atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam doktrin hukum, asas ini erat kaitannya dengan prinsip *due process of law*, yaitu kewajiban untuk menjalankan prosedur hukum secara sah, adil, dan transparan sebelum mengambil tindakan yang mempengaruhi hak seseorang. Pengusaha yang tidak melibatkan pekerja dalam proses pengambilan keputusan, tidak memberikan pemberitahuan tertulis, dan tidak membuka ruang untuk keberatan dari pihak pekerja, telah mengabaikan asas prosedural ini.

⁴⁸ Lihat Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Hans Kelsen menjelaskan bahwa hukum harus bersifat normatif dan memuat kaidah-kaidah yang dapat dijadikan pedoman tetap bagi masyarakat. Ketika norma hukum diabaikan atau diterapkan secara diskriminatif, maka fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung menjadi lemah. Dalam konteks pandemi, negara justru harus memastikan bahwa kondisi darurat tidak dijadikan pembenaran untuk bertindak sewenang-wenang terhadap hak buruh.

Kegagalan negara untuk menegakkan perlindungan hukum terhadap buruh yang dirumahkan tanpa kejelasan merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip negara hukum. Padahal, menurut Jimly Asshiddiqie, negara hukum Indonesia bukan hanya menjamin hukum tertulis, tetapi juga keadilan substantif dan perlindungan hak-hak dasar warga negara, termasuk hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.⁴⁹

2. Wanprestasi dalam Hukum Perjanjian

Wanprestasi atau *breach of contract* adalah istilah hukum yang digunakan untuk menggambarkan keadaan di mana salah satu pihak dalam perjanjian gagal memenuhi kewajibannya sebagaimana yang telah disepakati. Dalam konteks ketenagakerjaan, wanprestasi terjadi apabila perusahaan atau pekerja tidak melaksanakan atau melaksanakan kewajibannya tidak sesuai dengan isi kontrak kerja yang telah disetujui.⁵⁰

⁴⁹ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara* (Jakarta: Konstitusi Press, 2006), 140.

⁵⁰ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Perjanjian Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 2018), hlm. 112.

Menurut Pasal 1238 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), jika salah satu pihak tidak memenuhi prestasi yang telah dijanjikan, maka pihak lain dapat menuntut pelaksanaan perjanjian tersebut, pembatalan, atau ganti kerugian. Ketentuan ini berlaku juga dalam hubungan kerja, di mana kontrak kerja merupakan dasar hukum yang mengikat antara pekerja dan perusahaan.

Dalam praktik hubungan kerja, wanprestasi dapat berupa pengusaha yang tidak membayar upah sesuai waktu atau jumlah yang telah disepakati, atau pengusaha yang memutus hubungan kerja tanpa prosedur yang sah.⁵¹ Sebaliknya, pekerja yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai kontrak juga dapat dikategorikan wanprestasi.

Secara yuridis, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap wanprestasi dalam hubungan kerja dengan mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan melalui jalur bipartit, mediasi, arbitrase, hingga pengadilan hubungan industrial. Hal ini menegaskan bahwa setiap perubahan atau penghentian hubungan kerja harus berdasarkan kesepakatan dan prosedur hukum yang jelas, bukan tindakan sepihak yang merugikan.

Selain itu, dalam konteks wanprestasi, prinsip *pacta sunt servanda* (perjanjian harus ditaati) menjadi landasan utama yang menuntut kedua belah pihak untuk menghormati isi kontrak. Jika salah satu pihak melanggar, maka pihak yang dirugikan berhak untuk menuntut ganti rugi sesuai ketentuan

⁵¹ Djumhana, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), hlm. 156.

hukum. Dengan demikian, tindakan merumahkan pekerja tanpa prosedur hukum yang benar dan tanpa kompensasi yang adil dapat dikategorikan sebagai wanprestasi. Hal ini tidak hanya menimbulkan kerugian materiil bagi pekerja, tetapi juga mengancam kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan industrial.

3. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas pacta sunt servanda merupakan asas fundamental dalam hukum perdata yang menyatakan bahwa setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Asas ini tercermin secara eksplisit dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam hubungan kerja, asas ini menjadi dasar normatif atas keberlakuan perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pengusaha dan pekerja memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak, termasuk kewajiban pengusaha untuk membayar upah dan memberikan jaminan sosial, serta hak pekerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Ketika perusahaan secara sepihak merumahkan pekerja dengan alasan kenaikan upah di masa pandemi COVID-19, tanpa menempuh kesepakatan baru atau

renegosiasi isi kontrak, maka hal tersebut telah melanggar prinsip *pacta sunt servanda*. Pengusaha tidak dapat serta-merta menanggukkan atau menghapuskan kewajiban kontraktualnya tanpa persetujuan dari pekerja.

Menurut R. Setiawan, asas *pacta sunt servanda* tidak hanya menegaskan kekuatan mengikat suatu perjanjian, tetapi juga mencerminkan kepastian hukum dan kepercayaan dalam hubungan hukum antar pihak.² Dalam konteks ini, pengusaha yang mengabaikan isi perjanjian kerja secara sepihak dapat dikualifikasikan telah melakukan wanprestasi, yakni tidak memenuhi prestasi sebagaimana yang diperjanjikan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1243 KUHPerduta.⁵²

Perlu ditegaskan bahwa kondisi pandemi, meskipun dapat dikualifikasikan sebagai *force majeure*, tidak serta-merta menghapuskan kewajiban hukum. Berdasarkan prinsip kehati-hatian, apabila pengusaha menghadapi kesulitan ekonomi, maka penyelesaian hubungan kerja harus dilakukan melalui musyawarah, negosiasi bipartit atau tripartit, dan bukan melalui keputusan sepihak. Dalam hal ini, pelaksanaan asas *pacta sunt servanda* harus tetap berlandaskan pada prinsip *itikad baik (goede trouw)*, yakni bahwa renegosiasi atau pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan bila disepakati bersama dan melalui prosedur hukum yang sah.

Asas ini juga berfungsi sebagai pelindung bagi pekerja, karena menjamin bahwa janji-janji dalam kontrak kerja tidak dapat dilanggar secara sepihak oleh pihak yang memiliki kekuatan dominan, dalam hal ini pengusaha.

⁵² R. Setiawan, *Op. Cit, Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, 45

Negara sebagai pemegang otoritas hukum positif wajib menegakkan keberlakuan asas ini untuk mencegah penyimpangan kontrak kerja secara sistemik, khususnya di masa-masa krisis seperti pandemi COVID-19.

Penerapan asas *pacta sunt servanda* dalam kasus pekerja yang dirumahkan tanpa kesepakatan baru merupakan indikator penting apakah hukum perdata masih memiliki kekuatan normatif dalam melindungi buruh. Jika asas ini diabaikan, maka hubungan kerja kehilangan karakter hukumnya dan berubah menjadi hubungan kuasa yang timpang tanpa perlindungan hukum yang setara.

2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pengamatan dan penelusuran serta penelitian yang tengah dilakukan terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini tidak ditemukan penelitian yang secara khusus dan spesifik meneliti “Analisis Yuridis Terhadap Kenaikan Upah Pada Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Merumahkan Pekerja/Buruh oleh Perusahaan Terhadap *Onrechtmatige Daad*”. Maka penelitian ini belum pernah diteliti dengan judul maupun permasalahan yang sama. Oleh karena itu penelitian ini tidak sama dan jauh dari unsur plagiat dari hasil penelitian sebelumnya:

No	Nama dan Nim	Asal Kampus	Judul Penelitian	Rumusan Masalah
1	Nia Aina Amara (NIM: 11000117120132)	Universitas Diponegoro	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Pandemi Covid-19	- Bagaimana upaya perlindungan hukum oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung

			(Studi Kasus PT. Eight International di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung)	<p>terhadap PHK karena pandemi?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana kronologis kasus perselisihan PHK di PT. Eight International? - Bagaimana bentuk perlindungan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap pekerja PT. Eight International yang mengalami PHK karena pandemi?
2	Ayu Andriani (NIM: 1177010139)	UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Fakultas Syariah dan Hukum	Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Para Pekerja/Buruh yang Terkena PHK akibat Wabah Pandemi COVID-19 dikaitkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk)	<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana pelaksanaan PHK yang dilakukan oleh PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk selama pandemi COVID-19? - Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003? - Bagaimana peran pemerintah dalam memastikan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK selama masa pandemi?
3	Herjuno Tejo Prihanggo (Nim: 1710611170)	Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta	Status Hubungan Hukum Pekerja Yang Dirumahkan Tanpa Upah Dalam Masa Pandemi Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> - Bagaimana status hubungan hukum Pekerja yang di rumahkan tanpa upah oleh Pemberi kerja dengan alasan

				<p>hukum kondisi masa pandemi Covid-19 sebagai langkah efisiensi perusahaan</p> <p>- Bagaimana perlindungan hukum bagi Pekerja yang dirumahkan tanpa upah oleh Pemberi kerja dengan alasan hukum kondisi pandemi Covid- 19</p>
--	--	--	--	--

BAB III

PEMBAHASAN

3.1 Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia Terkait Tindakan Merumahkan Sementara Pekerja/Buruh Oleh Perusahaan dalam Kondisi Pandemi COVID-19 dan Kenaikan Upah

a. PHK dan Perbedaan dengan Tindakan Merumahkan Pekerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu peristiwa hukum yang paling krusial dalam dunia ketenagakerjaan. Secara yuridis, PHK didefinisikan dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.” Dengan demikian, PHK merupakan bentuk pemutusan kontraktual yang bersifat permanen dan menandai berakhirnya hubungan kerja antara dua pihak.

Dalam praktiknya, PHK bisa terjadi karena berbagai alasan, mulai dari efisiensi perusahaan, pelanggaran disiplin, restrukturisasi, kebangkrutan, hingga *force majeure*. Prosedur PHK yang sah harus melalui tahapan formal sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini mencakup pemberitahuan tertulis, perundingan bipartit, dan kemungkinan mediasi tripartit jika terjadi perselisihan. Perusahaan juga diwajibkan untuk

memberikan kompensasi, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Namun, dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, terdapat kebijakan lain yang sering kali disamakan dengan PHK tetapi sebenarnya memiliki konsekuensi hukum yang berbeda, yaitu tindakan "merumahkan" pekerja. Istilah ini tidak dikenal secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sehingga menciptakan kekaburan yuridis yang cukup serius. Tindakan merumahkan pekerja secara umum dipahami sebagai kebijakan non-permanen yang dilakukan oleh perusahaan untuk menghentikan sementara waktu pekerjaan karyawan, biasanya karena alasan efisiensi atau situasi darurat seperti pandemi COVID-19. Dalam skema ini, hubungan kerja secara hukum masih tetap berlangsung, namun pekerja tidak diberikan pekerjaan atau tidak bekerja secara aktif, dan sering kali tidak mendapatkan upah maupun jaminan sosial.

Tindakan merumahkan pekerja selama pandemi sering kali dilakukan tanpa landasan hukum yang jelas dan tanpa kesepakatan bersama, yang menyebabkan ketidakpastian status pekerja dan pelanggaran terhadap asas perlindungan hukum dalam negara hukum demokratis.⁵³ Mereka menyatakan bahwa kebijakan merumahkan cenderung menjadi alat sepihak

⁵³ Iskandar, F. & Lie, Y. (2022). "Kekosongan Hukum dalam Status Pekerja Dirumahkan Selama Pandemi COVID-19." *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 5(2), 133–147

perusahaan untuk menghindari kewajiban PHK, termasuk pembayaran kompensasi.

Perbedaan utama antara PHK dan merumahkan pekerja dapat dijabarkan dalam beberapa aspek:

Aspek	PHK	Dirumahkan
Status hubungan kerja	Berakhir secara permanen	Tetap berlaku (sementara non-aktif)
Dasar hukum	Diatur dalam UU No. 13/2003 & UU No. 2/2004	Tidak diatur secara eksplisit dalam UU
Hak pekerja	Pesangon, kompensasi, penggantian hak	Sering kali tidak mendapat hak normatif
Prosedur	Wajib melalui bipartit/tripartit	Umumnya dilakukan secara sepihak
Upah	Tidak ada setelah hubungan kerja berakhir	Sering tidak dibayar meskipun status kerja aktif

Tabel 3.1 Perbedaan utama antara PHK dan merumahkan pekerja

Perbedaan tersebut menjadi penting secara yuridis karena berimplikasi langsung pada hak-hak konstitusional pekerja. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003, ditegaskan bahwa hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dilindungi oleh UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2). Oleh karena itu, tindakan sepihak perusahaan merumahkan pekerja tanpa dialog sosial, kesepakatan tertulis, maupun pembayaran hak normatif dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran hukum.

Kajian oleh Pramudita & Rizki (2023) menyebut bahwa praktik merumahkan pekerja yang dilakukan lebih dari tiga bulan tanpa kepastian hukum dapat dianggap sebagai bentuk wanprestasi atau bahkan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) jika menyebabkan kerugian bagi pekerja.⁵⁴ Mereka juga menyebut bahwa banyak perusahaan menggunakan dalih "*force majeure*" tanpa bukti objektif, padahal *force majeure* harus memenuhi syarat adanya hambatan absolut terhadap pelaksanaan kewajiban.

Tindakan merumahkan pekerja juga berdampak pada hilangnya akses pekerja terhadap jaminan sosial, seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Ketika perusahaan tidak lagi membayar iuran, maka secara otomatis pekerja kehilangan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, PHK, hingga pensiun. Dalam konteks inilah, perbedaan antara PHK dan dirumahkan menjadi lebih tajam, karena dalam PHK, pekerja bisa mengakses manfaat JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) dan uang pesangon, sementara dalam dirumahkan, pekerja sering kali tidak mendapatkan apa pun.

Bahwa pekerja yang dirumahkan cenderung mengalami kerentanan ekonomi, tekanan psikologis, dan tidak memiliki akses pada forum pengaduan hukum yang memadai.⁵⁵ Ini menunjukkan adanya kekosongan

⁵⁴ Pramudita, A. & Rizki, F. (2023). "Merumahkan atau Memecat? Tinjauan Hukum terhadap Tindakan Sepihak Pengusaha dalam Pandemi." *Jurnal Ilmu Hukum dan Keadilan Sosial*, 7(1), 54–69.

⁵⁵ Dewi, S., Rahmawati, T., & Nugroho, D. (2021). "Dampak Sosial-Ekonomi Pekerja Dirumahkan: Studi Kasus Pandemi COVID-19." *Jurnal Ekonomi dan Hukum Sosial*, 6(3), 200–215.

normatif yang memperlemah posisi tawar pekerja dalam relasi industrial. Oleh karena itu, mereka mendorong perlunya perumusan norma baru dalam revisi UU Ketenagakerjaan atau peraturan pelaksana yang khusus mengatur status pekerja yang dirumahkan.

Pada perspektif perbandingan hukum, beberapa negara seperti Jerman, Jepang, dan Korea Selatan telah mengatur status pekerja "*suspended*" secara jelas dalam perundang-undangan mereka, termasuk jaminan upah minimum dan batasan waktu dirumahkan. Indonesia hingga kini belum mengadopsi pendekatan tersebut secara komprehensif. Hal ini menjadikan kebijakan merumahkan rentan disalahgunakan oleh perusahaan sebagai bentuk PHK terselubung yang tidak melalui mekanisme hukum.

Oleh karena itu, perlu ditegaskan bahwa PHK adalah pemutusan hubungan hukum kerja secara permanen yang tunduk pada ketentuan formal, sedangkan merumahkan adalah bentuk penghentian sementara kerja yang belum memiliki dasar hukum eksplisit dan sering kali dilakukan secara sepihak. Tanpa kejelasan regulasi, tindakan merumahkan ini berpotensi merugikan pekerja dan bertentangan dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan negara terhadap kelompok rentan.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan, negara seharusnya hadir untuk menegakkan mekanisme dialog sosial sebagai prasyarat utama dalam setiap perubahan status kerja. Sebagaimana ditegaskan oleh ILO Convention No. 158 dan Recommendation No. 166, pengakhiran hubungan kerja atau perubahan signifikan atas status kerja

harus didasarkan pada alasan yang sah, prosedur yang transparan, dan perlindungan terhadap pekerja dari tindakan sewenang-wenang.

Pemahaman yang tepat mengenai perbedaan antara PHK dan tindakan merumahkan bukan hanya penting secara teori, tetapi juga menjadi dasar dalam menilai legalitas suatu kebijakan ketenagakerjaan. Tindakan merumahkan tanpa dasar hukum dan tanpa dialog sosial dapat menimbulkan konsekuensi hukum sebagai wanprestasi atau perbuatan melawan hukum. Negara dan pemangku kepentingan ketenagakerjaan perlu segera merumuskan norma hukum yang jelas, agar setiap tindakan pengusaha tetap berada dalam koridor hukum yang adil, akuntabel, dan melindungi harkat pekerja.

ketidakjelasan yuridis mengenai status pekerja yang dirumahkan juga menciptakan ambiguitas dalam perlindungan hukum ketenagakerjaan. Dalam kerangka negara hukum (*rechtstaat*), seluruh tindakan yang membatasi atau mengubah hak subjek hukum dalam hal ini pekerja wajib berlandaskan peraturan perundang-undangan yang sah dan tidak boleh semata-mata berbasis kebijakan internal korporasi. Dalam teori *legal certainty* menurut Gustav Radbruch, kepastian hukum merupakan prasyarat moral dari hukum yang adil: tanpa kepastian, keadilan akan sulit ditegakkan. Maka dari itu, kebijakan merumahkan tanpa landasan hukum mencerminkan ketiadaan kepastian hukum (*rechtszekerheid*) yang justru memperlemah posisi buruh sebagai pihak yang lemah secara struktural dalam hubungan industrial.

Di sisi lain, pengabaian prinsip dialog sosial (*social dialogue*) sebagai instrumen fundamental dalam hubungan industrial yang sehat sebagaimana direkomendasikan oleh ILO dalam *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* menunjukkan bahwa tindakan merumahkan secara sepihak dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap prinsip tripartisme dan demokrasi industrial. Dalam praktiknya, banyak pekerja dirumahkan tanpa adanya perundingan atau perjanjian tertulis, bahkan dalam beberapa kasus tanpa pemberitahuan yang memadai, sehingga menempatkan buruh dalam posisi ketidakpastian yang berkepanjangan.

Dalam kondisi ini, tanggung jawab negara untuk melindungi pekerja, sebagaimana ditegaskan dalam *General Comment No. 23* oleh Komite Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya PBB, harus diimplementasikan dalam bentuk intervensi regulatif dan penegakan hukum. Negara tidak boleh membiarkan kekosongan hukum yang secara sistemik memungkinkan terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja secara masif dan berlangsung lama. Menurut Nikmatul Huda, “hukum yang tidak memberikan perlindungan kepada yang lemah berarti gagal dalam menjalankan fungsi konstitusionalnya”.⁵⁶

Selain itu, dari sudut pandang *constitutional economics*, tindakan merumahkan pekerja secara sepihak tanpa kejelasan hak justru menciptakan eksternalitas negatif bagi negara, seperti meningkatnya beban jaminan sosial dan potensi instabilitas sosial akibat meningkatnya pengangguran

⁵⁶ Nikmatul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2005), 142.

tersembunyi (*disguised unemployment*). Ini menimbulkan pertanyaan serius mengenai efektivitas dan keadilan hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam menghadapi krisis, seperti pandemi dan tekanan ekonomi akibat kenaikan upah minimum.

Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan DPR untuk merevisi atau menambah klausul dalam UU Ketenagakerjaan maupun peraturan pelaksanaannya yang secara eksplisit mengatur tindakan merumahkan pekerja.

Aturan tersebut perlu memuat:

- Definisi hukum atas tindakan “dirumahkan”,
- Syarat dan batasan waktunya,
- Kewajiban pembayaran upah minimum atau kompensasi selama dirumahkan,
- Serta mekanisme pengawasan dan pengaduan yang efektif.

Dengan demikian, tindakan merumahkan tidak lagi menjadi "zona abu-abu" yang dimanfaatkan perusahaan untuk menghindari tanggung jawab hukum, melainkan menjadi kebijakan yang diatur, diawasi, dan dijalankan dalam kerangka hukum yang adil dan berorientasi pada perlindungan pekerja.

b. Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Secara formal, UU No. 13/2003 tidak mengenal konsep "dirumahkan" atau "meliburkan" pekerja secara sementara seperti pengertian dalam praktik. Pekerja yang dirumahkan bukan berstatus PHK, sehingga tidak

terkena hak pesangon, namun juga tidak memiliki kepastian pembayaran upah jika tak diatur dalam kontrak kerja memadai. Secara normatif, istilah “dirumahkan” tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tidak ada satu pun pasal yang secara eksplisit mengatur tindakan penghentian sementara hubungan kerja tanpa pemutusan secara permanen. Dalam praktik, istilah ini digunakan untuk menyebut kebijakan penghentian sementara kerja oleh perusahaan, dengan status hubungan kerja tetap berlangsung namun tanpa kepastian pembayaran upah atau jaminan sosial yang jelas. Akibatnya, pekerja tidak tergolong dalam kategori pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga tidak berhak atas kompensasi, namun juga kehilangan hak atas upah jika tidak ada pengaturan khusus dalam kontrak kerja.

Merespons kondisi pandemi, Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020⁵⁷ yang menganjurkan perusahaan melakukan pengaturan kerja bergilir atau merumahkan pekerja sebagai alternatif sebelum melakukan PHK. Pekerja yang dirumahkan sejatinya tetap memiliki status sebagai pekerja aktif. Artinya, hubungan kerja secara hukum masih berlangsung, meskipun secara faktual pekerja tidak melakukan aktivitas kerja seperti biasa. Status aktif ini berdampak langsung pada hak normatif yang semestinya tetap melekat, termasuk hak atas upah, jaminan sosial, dan perlakuan adil dari pengusaha. Namun, praktik di

⁵⁷ Surat Edaran Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan Penyebaran COVID-19

lapangan justru menunjukkan sebaliknya banyak hak normatif yang diabaikan oleh pengusaha dengan dalih efisiensi biaya selama pandemi COVID-19.

Dalam merespons situasi darurat akibat pandemi COVID-19, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menerbitkan Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan Penyebaran COVID-19. Surat edaran ini secara eksplisit mengatur kebijakan merumahkan pekerja dalam konteks pembatasan kegiatan usaha oleh perusahaan akibat kebijakan pemerintah daerah setempat. Adapun bunyi kutipan langsung dari SE Menaker tersebut sebagai berikut:⁵⁸

“Untuk perusahaan yang membatasi kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, yang menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, perubahan besaran dan cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.”

Kutipan tersebut menegaskan bahwa merumahkan pekerja bukanlah bentuk pemutusan hubungan kerja, melainkan bentuk penyesuaian sementara yang diperkenankan selama terdapat kesepakatan bersama terkait pengupahan. Artinya, perusahaan tidak boleh secara sepihak menurunkan atau meniadakan hak upah pekerja yang dirumahkan, melainkan wajib

⁵⁸ Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan Penyebaran COVID-19*, 17 Maret 2020, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/surat-edaran-menaker-ri-pelindungan-buruh-dan-kelangsungan-usaha-terkait-covid-19/>.

mendialogkan dan memperoleh persetujuan pekerja/buruh. Dengan demikian, dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, tindakan merumahkan pekerja akibat pandemi hanya dibenarkan secara hukum apabila disertai dengan prosedur dialog sosial dan kesepakatan, bukan keputusan sepihak.

Studi yang dilakukan oleh Mutia Reka dkk. dalam *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure UPN Veteran Jakarta* menegaskan bahwa pekerja yang dirumahkan tetap berhak atas upah penuh, kecuali jika terdapat kesepakatan tertulis antara pihak pengusaha dan pekerja yang menyatakan sebaliknya. Dalam hal ini, perjanjian tertulis menjadi syarat mutlak untuk mengubah skema pembayaran upah selama masa dirumahkan, dan pengusaha tidak dapat secara sepihak meniadakan hak tersebut tanpa proses hukum yang sah⁵⁹

Namun, dalam realitasnya, banyak perusahaan menerapkan kebijakan unpaid leave tanpa melalui kesepakatan formal dengan pekerja. Penelitian Rizka Khalida Utami dkk. menunjukkan bahwa skema ini menyebabkan pekerja kehilangan hak atas upah, tunjangan, serta jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan⁶⁰. Ketika perusahaan menghentikan pembayaran iuran BPJS, maka secara otomatis pekerja kehilangan akses terhadap layanan kesehatan dan perlindungan ketenagakerjaan yang

⁵⁹ Mutia Reka, dkk. "Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Pekerja yang Dirumahkan Akibat Pandemi COVID-19 di Surabaya." *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure UPNVJ*, vol. 2, no. 3, 2021.

⁶⁰ Rizka Khalida Utami, dkk. "Hak dan Kewajiban Pekerja Bagi Karyawan yang Dirumahkan Tanpa Upah Selama Pandemi COVID-19." *Jurnal Law and Governance*, vol. 9, no. 2, 2021

menjadi hak konstitusionalnya sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (1) UUD NRI Tahun 1945.

Ketidakpastian hukum dan ekonomi yang dialami oleh pekerja yang dirumahkan diperparah dengan absennya kepastian waktu mengenai kapan mereka akan kembali dipekerjakan. Dalam situasi seperti ini, pekerja berada dalam kondisi limbo: tidak diberhentikan secara resmi sehingga tidak mendapatkan kompensasi, tetapi juga tidak mendapatkan penghasilan tetap. Studi lapangan di Makassar yang dianalisis oleh Utami menunjukkan bahwa kondisi ini menyebabkan beban psikologis dan finansial yang sangat berat bagi pekerja, terlebih ketika tidak ada ruang untuk menyampaikan keberatan atau negosiasi posisi mereka secara setara.

Pada dasarnya, hukum ketenagakerjaan Indonesia sudah memberikan koridor penyelesaian terhadap tindakan-tindakan semacam ini. Surat Edaran Menaker No. 05/M/BW/1998 dan SE 907/2004 mengatur bahwa dalam keadaan darurat, perusahaan dapat mengambil langkah efisiensi dengan catatan adanya dialog dan kesepakatan bersama yang dituangkan dalam bentuk tertulis. Dalam konteks ini, pengusaha dilarang melakukan perubahan sepihak tanpa keterlibatan pekerja atau serikat pekerja. Ini berarti unpaid leave tanpa persetujuan adalah pelanggaran terhadap prinsip dasar kontrak dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Iskandar dan Lie dalam kajian terbarunya dari Universitas Tarumanagara mencatat bahwa kelemahan terbesar dalam praktik ini adalah ketidakjelasan regulasi yang mengatur status “dirumahkan”, lemahnya

pengawasan dari pemerintah, dan nihilnya partisipasi pekerja dalam proses pengambilan keputusan⁶¹. Oleh karena itu, mereka merekomendasikan agar pemerintah melakukan revisi terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, guna memberikan kejelasan normatif terhadap status hubungan kerja dalam situasi krisis.

Praktik *unpaid leave* juga tidak sejalan dengan asas *pacta sunt servanda* dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Jika kontrak kerja menyatakan bahwa pekerja berhak atas upah selama hubungan kerja berlangsung, maka pengusaha tidak bisa begitu saja membatalkan kewajiban tersebut tanpa perjanjian baru yang sah. Dalam konteks ini, tindakan merumahkan pekerja tanpa kompensasi dan tanpa kesepakatan bisa dikualifikasikan sebagai bentuk wanprestasi, dan dalam kondisi ekstrem bahkan sebagai *onrechtmatige daad* atau perbuatan melawan hukum.

Salah satu kelemahan mendasar dalam praktik ketenagakerjaan selama pandemi COVID-19 adalah tidak adanya larangan hukum secara eksplisit terhadap tindakan merumahkan pekerja oleh perusahaan. Kekosongan normatif ini membuka ruang interpretasi yang luas dan menciptakan kebijakan sepihak oleh pengusaha, terutama dalam mengambil

⁶¹ Shafa Athaya Riza Iskandar & Gunardi Lie. "Efektivitas Regulasi Ketenagakerjaan dalam Situasi Darurat Pandemi COVID-19." *Jurnal Ilmu Hukum dan Hak Pekerja (JIHHP)*, Universitas Tarumanagara, 2023.

keputusan tanpa mempertimbangkan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Padahal, secara normatif, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara tegas mewajibkan penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja untuk dilakukan terlebih dahulu melalui mekanisme bipartit, yakni perundingan langsung antara kedua belah pihak secara musyawarah dan mufakat. Apabila dalam waktu 30 hari tidak tercapai kesepakatan, maka proses dilanjutkan melalui tripartit, yaitu dengan melibatkan pihak ketiga berupa mediator, konsiliator, atau arbitrator yang difasilitasi oleh instansi ketenagakerjaan. merujuk pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), berbunyi: *“Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat guna mencapai kesepakatan”*.

Ketentuan ini menekankan pentingnya perundingan langsung antara kedua belah pihak pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha yang dilakukan secara musyawarah dan mufakat sebelum menempuh jalur penyelesaian perselisihan melalui lembaga pihak ketiga. Perundingan bipartit merupakan tahapan awal yang bersifat wajib dan menjadi dasar bagi upaya penyelesaian perselisihan yang lebih lanjut. Melalui forum ini, para pihak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perbedaan atau konflik secara damai dan mandiri, tanpa campur tangan pihak luar. Hal ini tidak

hanya mencerminkan semangat kekeluargaan dalam hubungan industrial di Indonesia, tetapi juga berfungsi untuk mengurangi beban lembaga penyelesaian perselisihan seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan bipartit tidak berhasil dicapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua pihak dapat melanjutkan proses ke tahap selanjutnya melalui mekanisme tripartit, yakni melibatkan instansi ketenagakerjaan sebagai mediator atau konsiliator, atau bahkan memilih penyelesaian melalui arbitrase maupun pengadilan hubungan industrial. Namun demikian, kegagalan atau ketidaklaksanaan perundingan bipartit secara sah dapat berimplikasi pada tidak dapat diterimanya permohonan penyelesaian perselisihan di tahap berikutnya. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat guna mencapai kesepakatan.

Praktiknya, banyak perusahaan yang langsung merumahkan pekerja tanpa melalui mekanisme bipartit atau tripartit, dengan alasan efisiensi atau keadaan memaksa (*force majeure*) akibat pandemi. Hal ini sebagaimana ditemukan dalam studi yang dilakukan oleh Kurniawan pada 2022 lalu⁶², yang mencatat bahwa mayoritas perusahaan di sektor padat karya tidak melibatkan serikat pekerja dalam pengambilan keputusan merumahkan, dan

⁶² Kurniawan, Aris. "Penerapan Prinsip Bipartit dalam Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi." *Jurnal Ilmiah Hukum & Masyarakat*, Vol. 4, No. 1, 2022

tidak membuat perjanjian tertulis apapun sebagai dasar hukum tindakan tersebut.

Akibat dari pengabaian prosedur ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi berdampak langsung pada hak-hak pekerja, seperti hilangnya hak atas upah, jaminan sosial, dan kepastian status hubungan kerja. Ketika perusahaan melakukan tindakan sepihak tanpa kesepakatan atau konsultasi dengan pekerja, maka secara yuridis, perusahaan tersebut dapat digugat atas dasar wanprestasi karena tidak memenuhi kewajiban dalam kontrak kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1238 dan 1243 KUHPerdara. Selain itu, jika tindakan tersebut menimbulkan kerugian materiil atau immateriil bagi pekerja, maka dapat pula diajukan gugatan berdasarkan Pasal 1365 KUHPerdara atas dasar perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*).

Lebih jauh lagi, tidak dilaksanakannya mekanisme bipartit maupun tripartit menghilangkan ruang partisipasi pekerja dalam membela kepentingan hukumnya. Hal ini bertentangan dengan prinsip dasar hubungan industrial yang demokratis dan adil, di mana setiap pihak memiliki kesempatan untuk didengar dan bernegosiasi secara setara. Dalam konteks ini, ketidakhadiran mekanisme dialog sosial bukan hanya pelanggaran prosedural, melainkan juga pelanggaran terhadap prinsip negara hukum yang menjamin perlindungan terhadap kelompok rentan, seperti pekerja atau buruh.

Pelanggaran terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama pandemi meningkat tajam, dan hanya sebagian

kecil yang diselesaikan melalui mediasi resmi di Dinas Ketenagakerjaan⁶³. Sebagian besar kasus berakhir tanpa penyelesaian, dengan pekerja dirumahkan selama berbulan-bulan tanpa kejelasan, tanpa kompensasi, dan tanpa perlindungan hukum. Fenomena ini mencerminkan lemahnya fungsi pengawasan negara dan minimnya efektivitas lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Dalam kondisi seperti ini, perlindungan hukum terhadap pekerja seharusnya ditegakkan secara proaktif, baik oleh negara maupun oleh lembaga pengawasan ketenagakerjaan. Negara, sebagai pelaksana prinsip negara hukum, tidak boleh membiarkan praktik hubungan kerja berlangsung tanpa kepastian hukum. Akses terhadap bantuan hukum, mekanisme pengaduan, dan upaya mediasi seharusnya tersedia secara mudah dan gratis bagi setiap pekerja yang mengalami pelanggaran hak selama pandemi. Sebab, tanpa langkah korektif yang tegas, praktik pengabaian prosedur hukum ini akan menjadi preseden buruk dalam sistem hubungan industrial Indonesia.

Perbandingan Jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sebelum dan Pasca Pandemi COVID-19 di Indonesia

Tahun	Jumlah Kasus PHK	Penyebab Dominan	Karakteristik PHK
2018	± 157.000	Efisiensi, otomasi industri, penutupan pabrik	Didominasi sektor manufaktur dan tekstil
2019	± 120.000	Relokasi industri, pelemahan rupiah	Masih melalui mekanisme PHK formal dan mediasi

⁶³ Azizah, Siti & Permatasari, Yenny. "Evaluasi Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Industrial pada Masa Pandemi COVID-19." *Jurnal Nusantara Global*, Vol. 5, No. 2, 2023.

Tahun	Jumlah Kasus PHK	Penyebab Dominan	Karakteristik PHK
2020	> 1.700.000	Pandemi COVID-19, lockdown, penurunan omset	Banyak terjadi PHK mendadak dan perumahan informal tanpa upah
2021	± 850.000	Restrukturisasi pasca gelombang kedua COVID-19	Banyak tidak melalui prosedur bipartit/tripartit
2022	± 500.000	Efisiensi pasca pandemi, adaptasi digital	Mulai membaik, namun masih didominasi oleh sektor informal
2023	± 420.000	Resesi global, penyesuaian tenaga kerja	Dominasi PHK kontrak dan pekerja tidak tetap

Tabel 3.2 Perbandingan Jumlah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sebelum dan Pasca Pandemi COVID-19 di Indonesia

Sumber data diperoleh dari: Badan Pusat Statistik (BPS), Kementerian Ketenagakerjaan RI, serta diolah dari Jurnal Hukum dan Ekonomi Ketenagakerjaan, 2021–2023.⁶⁴

c. Mekanisme Kenaikan Upah dalam Regulasi

Mekanisme kenaikan upah minimum nasional diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sebagai regulasi turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. PP ini menggantikan pendekatan sebelumnya yang lebih bertumpu pada survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL), dengan formula baru berbasis indikator ekonomi makro nasional. Tujuan dari perubahan ini adalah untuk menelaraskan sistem pengupahan dengan produktivitas dan stabilitas ekonomi.

Pasal 26 PP 36/2021 disebutkan bahwa gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) setiap tahun berdasarkan hasil

⁶⁴ Sumber data Peneliti dari: Badan Pusat Statistik (BPS), Kementerian Ketenagakerjaan RI, serta diolah dari Jurnal Hukum dan Ekonomi Ketenagakerjaan, 2021–2023.

rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi. Penetapan upah dilakukan dengan menggunakan formula:⁶⁵

$$UM_{t+1} = UM_t + (UM_t \times (\text{inflasi} + (\alpha \times \text{pertumbuhan ekonomi})))$$

Rumus ini dapat dilihat pada UU Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Rumus ini menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum tidak lagi berbasis pada pengeluaran pekerja (KHL), melainkan pada pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan indeks kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi (α). Hal ini menandai pergeseran paradigma dari pendekatan kesejahteraan minimum ke pendekatan produktivitas dan kemampuan ekonomi daerah. Pendekatan ini bukan tanpa kritik. Beberapa kalangan menilai bahwa rumus formula ekonomi semata tidak mempertimbangkan disparitas kebutuhan hidup antar daerah, serta berpotensi menurunkan kesejahteraan buruh karena tidak lagi berbasis pada KHL. Penghilangan KHL sebagai basis utama menimbulkan ketimpangan penghasilan buruh, terutama di sektor padat karya yang upahnya cenderung stagnan meskipun inflasi meningkat.⁶⁶

Mekanisme kenaikan upah minimum sendiri harus melewati beberapa tahapan formal:

⁶⁵ Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁶⁶ Mulyadi, D., & Kurniasari, F. (2022). "Implementasi Penanggulangan Upah Minimum dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial*, 5(2), 101–115.

1. Dewan Pengupahan Daerah (DPD) melakukan kajian teknis menggunakan data dari BPS (Badan Pusat Statistik), termasuk tingkat inflasi dan PDRB daerah.
2. Rekomendasi hasil kajian disampaikan kepada gubernur paling lambat tanggal 21 November.
3. Gubernur mengumumkan dan menetapkan UMP maksimal tanggal 30 November.
4. Untuk daerah yang menetapkan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), usulan harus disampaikan bupati/wali kota paling lambat 24 November, dan diputuskan oleh gubernur selambat-lambatnya 7 Desember.
5. Upah minimum yang baru berlaku efektif per 1 Januari tahun berikutnya.

Regulasi memperbolehkan perusahaan mengajukan penangguhan pelaksanaan kenaikan upah, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 dan 28 PP No. 36 Tahun 2021. Namun, syaratnya sangat ketat, antara lain:

1. Perusahaan harus mengalami kerugian secara finansial, dibuktikan dengan laporan audit keuangan;
2. Permohonan penangguhan harus diajukan maksimal 10 hari sebelum UMP diberlakukan;
3. Harus ada kesepakatan tertulis antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja.

Faktanya, ketentuan ini justru banyak diabaikan. Mayoritas perusahaan yang tidak menjalankan kenaikan upah tidak pernah mengajukan penangguhan resmi. Sebaliknya, mereka menggunakan alasan kondisi keuangan sebagai dasar untuk tidak menaikkan upah tanpa melalui prosedur hukum yang sah.

Masalah lainnya adalah minimnya pengawasan dan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar. Padahal, menurut Pasal 58–61 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di Indonesia, pengusaha yang tidak menjalankan kewajiban kenaikan upah dapat dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembekuan kegiatan usaha, hingga pencabutan izin. Namun, menurut laporan Tahunan Kementerian Ketenagakerjaan 2022, penegakan sanksi ini berjalan sangat lemah dan belum memberi efek jera bagi pelanggar berulang. Dapat dilihat penjelasan Pasal tersebut dibawah ini:

Pasal 58: Pengawasan terhadap pelaksanaan pengupahan dilakukan oleh pejabat pengawas ketenagakerjaan di tingkat pusat, provinsi, dan kabupaten/kota. Pengawasan tersebut meliputi penerapan upah minimum, struktur dan skala upah, pembayaran THR, dan kepatuhan administrasi pengupahan.

Pasal 59:

(1) Pengusaha yang melanggar ketentuan pengupahan dapat dikenakan sanksi administratif oleh pejabat pengawas.

(2) Jenis pelanggaran mencakup:

- Tidak membayar upah tepat waktu

- Membayar di bawah ketentuan upah minimum
- Tidak menyusun struktur dan skala upah
- Tidak memberikan bukti pembayaran
- Tidak membayar THR
- Melanggar ketentuan lainnya terkait pengupahan

Pasal 60:

Sanksi administratif yang dapat dikenakan antara lain:

- Teguran tertulis
- Denda administrasi
- Pembatasan atau penghentian sementara kegiatan usaha
- Pembekuan sebagian atau seluruh kegiatan usaha
- Publikasi nama perusahaan pelanggar

Pasal 61:

Pelaksanaan sanksi administratif dilakukan berdasarkan:

- Hasil pengawasan rutin atau tindak lanjut pengaduan pekerja
- Rekomendasi dari pejabat pengawas ketenagakerjaan

Koordinasi antar pemerintah pusat dan daerah jika diperlukan

Ketentuan ini menegaskan bahwa tidak hanya ketentuan pengupahan yang wajib dipatuhi, tetapi juga diiringi mekanisme pengawasan yang tegas dan sanksi administratif yang nyata. Praktik pelanggaran seperti pembayaran upah terlambat, tidak sesuai UMP/UMK, hingga tidak

transparannya administrasi pengupahan bisa dikenakan hukuman mulai dari teguran hingga pembekuan operasi.

Dari sisi filosofi hukum, kegagalan pelaksanaan kenaikan upah mencerminkan lemahnya fungsi negara sebagai pengatur dan pelindung (*regulerend en beschermend*). Negara memiliki tanggung jawab untuk memastikan hak pekerja atas penghidupan yang layak, Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 bernunyi: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." bukan hanya menjadi penengah antara kepentingan pengusaha dan buruh. Di tengah kondisi pasca-pandemi yang belum sepenuhnya pulih, mekanisme pengawasan terhadap pelaksanaan kenaikan upah seharusnya diperkuat dengan pendekatan partisipatif dan berbasis hak pekerja.

Ketentuan ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin tersedianya lapangan pekerjaan serta standar hidup yang layak bagi seluruh warga negaranya. Pasal ini menjadi dasar normatif untuk berbagai regulasi di bidang ketenagakerjaan, termasuk pengupahan, perlindungan pekerja, jaminan sosial, dan hak atas kesejahteraan ekonomi secara umum.

Pentingnya penguatan peran Dewan Pengupahan agar tidak sekadar menjadi alat konsultatif simbolik, tetapi benar-benar memiliki kewenangan substantif dalam pengambilan keputusan yang mencerminkan keadilan

distributif.⁶⁷ mekanisme kenaikan upah seharusnya tidak hanya menjadi instrumen penyesuaian ekonomi, tetapi juga bentuk realisasi negara hukum yang menjamin kesejahteraan rakyat. Penegakan regulasi, perlindungan hukum, dan penguatan kelembagaan pengawasan menjadi elemen kunci agar kenaikan upah benar-benar dapat dijalankan sesuai hukum, adil, dan berkelanjutan.

Urgensi pembentukan norma hukum baru yang secara eksplisit mengatur tindakan merumahkan pekerja semakin mendesak dalam konteks perubahan relasi industrial modern, terutama di era krisis dan disrupsi seperti pandemi COVID-19. Tidak adanya batas waktu yang tegas, ketentuan soal hak-hak normatif, serta mekanisme keberatan dan pengawasan dari negara membuat posisi pekerja sangat rentan terhadap kebijakan sepihak yang justru dilegalkan secara diam-diam melalui pembiaran. Ketika negara hanya memberikan himbauan non-mengikat seperti dalam Surat Edaran Menaker tanpa memperkuatnya dalam bentuk peraturan yang mengikat, maka celah eksploitasi semakin terbuka.

Di sisi lain, kenaikan upah minimum yang seharusnya menjadi representasi keadilan distributif, justru menjadi dalih efisiensi dengan mengorbankan kelangsungan pekerjaan. Dalam sejumlah kasus, perusahaan memilih untuk merumahkan atau mengalihkan beban kepada pekerja dengan cara *unpaid leave* daripada menyesuaikan struktur usaha atau

⁶⁷ Pratiwi, A. (2022). "Revitalisasi Fungsi Dewan Pengupahan dalam Sistem Kenaikan Upah Berbasis Produktivitas." *Jurnal Hukum Ekonomi Sosial*, 6(3), 141–156.

mendiskusikan perubahan kontraktual secara musyawarah. Praktik ini menunjukkan distorsi dari fungsi perjanjian kerja yang seharusnya didasarkan pada asas keseimbangan, itikad baik, dan kepastian hukum.

Penting untuk menganalisis lebih lanjut bagaimana hukum positif Indonesia mengkualifikasikan tindakan merumahkan pekerja/buruh oleh perusahaan apakah semata-mata sebagai pelanggaran kontrak (*wanprestasi*) atau telah meluas menjadi perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*). Pemahaman ini krusial agar dapat diketahui bentuk tanggung jawab hukum yang dapat dikenakan terhadap perusahaan, serta landasan gugatan hukum yang tepat bagi pekerja yang dirugikan. Dalam subbab selanjutnya, akan dianalisis apakah tindakan merumahkan pekerja tanpa prosedur hukum dan tanpa dasar kontraktual dapat digolongkan sebagai *wanprestasi*, *onrechtmatige daad*, atau bahkan keduanya secara simultan.

3.2 Tindakan merumahkan sementara pekerja/buruh tanpa melalui prosedur hukum yang dapat dikualifikasikan sebagai bentuk wanprestasi atau perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*)

Wanprestasi merupakan salah satu konsep fundamental dalam hukum perdata, terutama dalam konteks pelaksanaan perjanjian. Secara sederhana, wanprestasi dapat diartikan sebagai kegagalan salah satu pihak dalam perjanjian untuk melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya. Dalam doktrin hukum Indonesia, istilah wanprestasi merujuk pada kelalaian atau pelanggaran terhadap prestasi yang telah diperjanjikan oleh para pihak dalam suatu perjanjian.

KUH Perdata (*Burgelijk Wetboek*) tidak menggunakan istilah “wanprestasi” secara eksplisit, tetapi mengatur substansinya dalam Pasal 1234 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa suatu prestasi dapat berupa:

1. Memberikan sesuatu,
2. Melakukan sesuatu, atau
3. Tidak melakukan sesuatu.⁶⁸

Apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana tercantum dalam kontrak atau perjanjian, maka pihak tersebut dianggap melakukan wanprestasi. Kegagalan ini bisa berupa tidak melaksanakan kewajiban sama sekali, terlambat melaksanakan, atau melaksanakan tetapi tidak sebagaimana mestinya.⁶⁹

Konsep wanprestasi berakar dari tradisi hukum Romawi yang sangat mempengaruhi sistem hukum sipil (*civil law system*) termasuk Indonesia. Dalam hukum Romawi, hubungan hukum berdasarkan kesepakatan (*contractus*) sudah dikenal sebagai mekanisme utama dalam mengatur kewajiban antar warga. Jika terjadi pelanggaran terhadap kontrak, maka pihak yang dirugikan dapat menuntut melalui mekanisme *legis actio* atau *praetor*.

Saat sistem hukum Belanda yang dibawa ke Indonesia melalui hukum kolonial, konsep wanprestasi berkembang dalam kerangka hukum kontrak, yang kemudian dikodifikasikan ke dalam *Burgerlijk Wetboek voor Indonesië* (BW), atau sekarang dikenal sebagai Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).

⁶⁸ Pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)

⁶⁹ Munir Fuady, *Hukum Perikatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2013, 56

Seiring waktu, konsep wanprestasi diadopsi dan diterapkan dalam berbagai sektor kehidupan perdata, termasuk hukum ketenagakerjaan, perniagaan, dan jasa.

Situasi krisis seperti pandemi COVID-19 telah memunculkan berbagai kebijakan darurat perusahaan, salah satunya tindakan merumahkan sementara pekerja atau buruh. Namun, dalam perspektif hukum perdata dan ketenagakerjaan, tidak semua kebijakan tersebut dapat dibenarkan secara hukum. Tindakan merumahkan pekerja secara sepihak tanpa mengikuti prosedur hukum yang sah, bahkan tanpa dasar perjanjian kerja atau kesepakatan bipartit, dapat dikualifikasikan sebagai bentuk wanprestasi atau perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*), tergantung pada struktur hubungan hukum yang terjadi antara pekerja dan pengusaha.

a. Wanprestasi dalam Perspektif Hubungan Kerja

Dalam hubungan kerja antara buruh dan pengusaha, perjanjian kerja merupakan dasar utama hubungan hukum kedua belah pihak. Berdasarkan Pasal 1234 KUH Perdata, suatu prestasi terdiri dari memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Dalam hal ini, pengusaha terikat untuk memberikan pekerjaan dan upah secara berkala sebagai bentuk prestasi, sebagaimana dijanjikan dalam kontrak kerja.⁷⁰

Ketika perusahaan merumahkan pekerja secara sepihak tanpa persetujuan dan tanpa dasar yang sah dalam perjanjian kerja atau peraturan internal perusahaan, maka tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi. Ini terjadi karena salah satu pihak, yaitu pengusaha, tidak

⁷⁰ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung: Binacipta, 1987, hlm. 16.

melaksanakan kewajiban yang telah diperjanjikan dalam hal ini, kewajiban untuk memberikan pekerjaan dan membayar upah secara tepat waktu. Jika pekerja tetap diharuskan siap bekerja (*standby*) tetapi tidak menerima kompensasi upah selama dirumahkan, maka pelanggaran tersebut semakin jelas masuk dalam lingkup wanprestasi.

b. *Onrechtmatige Daad* (Perbuatan Melawan Hukum)

Apabila tidak ada perjanjian tertulis atau kesepakatan mengenai kebijakan merumahkan, atau jika tindakan tersebut merugikan pekerja di luar konteks perjanjian kerja yang disepakati, maka bisa dianalisis dari perspektif Pasal 1365 KUH Perdata tentang perbuatan melawan hukum. Pasal tersebut menyatakan bahwa:⁷¹

"Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu untuk mengganti kerugian tersebut."

Dalam konteks ini, unsur-unsur *onrechtmatige daad* meliputi:

1. Adanya perbuatan melanggar hukum (misalnya melanggar UU Ketenagakerjaan atau tidak mengikuti prosedur yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan);
2. Adanya kesalahan dari pihak pelaku;
3. Adanya kerugian nyata yang diderita oleh pihak korban (pekerja yang dirumahkan);
4. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian.

⁷¹ KUH Perdata, Pasal 1365

Tindakan merumahkan tanpa mengikuti prosedur bipartit sebagaimana diwajibkan oleh UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menunjukkan pengusaha telah melewati mekanisme penyelesaian konflik yang legal dan adil. Jika kebijakan tersebut merugikan pekerja secara ekonomi maupun psikologis, maka pengusaha dapat digugat melalui jalur hukum perdata karena melakukan perbuatan melawan hukum.⁷²

c. Perspektif Regulasi Ketenagakerjaan

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021 sebagai turunan dari UU Cipta Kerja tidak secara eksplisit mengatur istilah “merumahkan pekerja”, tetapi prinsip umum dalam regulasi ketenagakerjaan menekankan bahwa setiap perubahan kondisi kerja harus dilakukan melalui musyawarah, kesepakatan bersama, dan tidak boleh merugikan pihak buruh.

Tindakan sepihak dalam merumahkan pekerja tanpa melibatkan mereka secara aktif melanggar asas keterbukaan dan musyawarah yang dijamin dalam sistem hubungan industrial. Jika perusahaan beralih kondisi keuangan memburuk sebagai dasar merumahkan, maka mestinya disertai dokumentasi dan pemberitahuan resmi kepada pekerja dan Dinas Ketenagakerjaan, bukan hanya kebijakan internal yang tidak transparan.⁷³

⁷² Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Jakarta: Prenadamedia, 2020, hlm. 197-198.

⁷³ lihat Pasal 18 dan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam dua pendekatan di atas, baik melalui gugatan wanprestasi maupun *onrechtmatige daad*, pekerja dapat mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial untuk menuntut:

- a. Ganti rugi materiil (kehilangan penghasilan);
- b. Ganti rugi immateriil (kerugian akibat stres, tekanan sosial, kehilangan reputasi, dll);
- c. Pemulihan hak pekerjaan, jika terjadi pelanggaran prosedur dan masih memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan.

Selain itu, tindakan tersebut juga dapat dilaporkan ke pengawas ketenagakerjaan karena tidak sesuai dengan norma perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam hukum positif Indonesia. Pada kasus tertentu, hal ini dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi bila melanggar isi perjanjian kerja, atau sebagai perbuatan melawan hukum bila tidak ada dasar perjanjian dan menimbulkan kerugian. Maka dari itu, pengusaha perlu sangat hati-hati dan bertindak sesuai koridor hukum agar tidak terjebak dalam gugatan perdata maupun tuntutan pidana yang lebih serius.

Aspek	Wanprestasi	Perbuatan Melawan Hukum (PMH)
Dasar Hukum	Pasal 1234 dan Pasal 1243–1252 KUH Perdata	Pasal 1365 KUH Perdata
Sumber Hubungan Hukum	Berdasarkan perjanjian (kontrak) antara para pihak	Tidak selalu berdasarkan perjanjian; bisa terjadi karena pelanggaran hukum umum
Bentuk Kewajiban	Kewajiban melaksanakan prestasi sesuai isi perjanjian	Kewajiban tidak melanggar hukum, norma kesusilaan, dan kepatutan
Jenis Pelanggaran	Gagal memenuhi prestasi: tidak melakukan, terlambat, atau tidak sesuai isi kontrak	Melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau hak orang lain

Aspek	Wanprestasi	Perbuatan Melawan Hukum (PMH)
Adanya Perjanjian	Selalu ada perjanjian sebelumnya antara pelaku dan korban	Tidak harus ada perjanjian antara pelaku dan korban
Unsur-unsur utama	1) Adanya perjanjian yang sah, 2) Pelanggaran kewajiban, 3) Kesalahan, 4) Kerugian, 5) Kausalitas	1) Perbuatan melawan hukum, 2) Kesalahan, 3) Kerugian, 4) Hubungan kausal
Contoh Kasus	Pemberi kerja tidak membayar upah sesuai kontrak kerja	Pengusaha memecat sepihak tanpa prosedur, menimbulkan kerugian fisik/psikis
Upaya Hukum	Gugatan ke pengadilan perdata atau PHI untuk pemenuhan prestasi dan/atau ganti rugi	Gugatan ke pengadilan perdata untuk ganti rugi atas kerugian yang timbul
Bentuk Ganti Rugi	Ganti rugi karena pelanggaran isi kontrak	Ganti rugi karena tindakan yang merugikan secara melawan hukum
Beban Pembuktian	Penggugat membuktikan adanya kontrak dan pelanggaran isi kontrak	Penggugat membuktikan perbuatan melanggar hukum dan timbulnya kerugian

Tabel 3.3 Perbedaan Wanprestasi dan Perbuatan Melawan Hukum

Wanprestasi adalah wujud kegagalan dalam menjalankan kewajiban hukum berdasarkan perjanjian yang sah. Berakar dari hukum Romawi dan dikembangkan dalam sistem hukum Belanda yang kemudian diadopsi oleh KUH Perdata Indonesia, konsep ini menjadi dasar penyelesaian sengketa perdata yang berhubungan dengan pelanggaran kontraktual. Adanya unsur perjanjian yang sah, kegagalan pelaksanaan kewajiban, unsur kesalahan, serta timbulnya kerugian dan hubungan kausal menjadi indikator penting untuk menilai apakah suatu tindakan termasuk dalam kategori wanprestasi.

Tindakan merumahkan sementara pekerja/buruh tanpa melalui prosedur hukum yang sah merupakan permasalahan kompleks dalam hubungan industrial yang menyentuh dua ranah hukum: hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan. Untuk menjawab judul skripsi ini, maka pendekatan yang digunakan adalah menilai tindakan tersebut sebagai

kemungkinan bentuk wanprestasi atau perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*), tergantung dari dasar hubungan hukum dan mekanisme yang dilanggar.

Pertama, dalam perspektif wanprestasi, tindakan merumahkan pekerja tanpa kesepakatan bersama atau dasar dalam perjanjian kerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap prestasi yang telah disepakati. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1234 KUH Perdata, pihak pengusaha memiliki kewajiban memberikan pekerjaan dan membayar upah. Jika kewajiban tersebut tidak dijalankan tanpa alasan yang sah atau tanpa *force majeure*, maka dapat dikualifikasikan sebagai wanprestasi. Terlebih lagi jika tindakan tersebut mengabaikan klausul kerja dan menimbulkan kerugian pada pihak pekerja.

Kedua, jika tidak terdapat perjanjian tertulis mengenai tindakan merumahkan, atau jika tindakan tersebut dilakukan di luar batas kewenangan pengusaha, maka dapat dikaji dari perspektif perbuatan melawan hukum. Dalam hal ini, Pasal 1365 KUH-Perdata menjadi landasan utama, yang berbunyi: "Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut." Pasal ini merupakan dasar hukum dari tanggung jawab perdata atas perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*). Artinya, siapa pun yang melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum dan menimbulkan kerugian

kepada orang lain, dapat dimintai pertanggungjawaban untuk membayar ganti rugi. Adapun empat unsur penting dari Pasal 1365 adalah:⁷⁴

1. Adanya perbuatan melawan hukum,
2. Adanya kerugian,
3. Adanya hubungan kausal antara perbuatan dan kerugian,
4. Adanya kesalahan (*schuld*) dari pelaku.

Tindakan merumahkan dapat dianggap melanggar hak pekerja atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, melanggar undang-undang, bertentangan dengan kepatutan, serta menimbulkan kerugian baik materiil maupun immateriil bagi pekerja. Dalam hubungan kerja, perjanjian kerja menjadi dasar hukum keberlakuan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Ketika pengusaha secara sepihak merumahkan pekerja tanpa kesepakatan baru, tanpa pemberitahuan tertulis, dan tanpa pembayaran upah, maka terdapat pelanggaran terhadap prestasi yang telah diperjanjikan. Hal ini memenuhi unsur wanprestasi berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdara yang bernunyi: "Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan, mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai dengan suatu surat perintah atau dengan akta sejenis itu, tetap lalai untuk memenuhi perikatannya, atau apabila sesuatu yang harus diberikan atau dilakukan hanya dapat diberikan atau dilakukan dalam waktu yang telah lewat."

⁷⁴ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa, 2007. 122

Pasal 1243 KUH Perdata merupakan dasar hukum untuk menuntut ganti rugi karena wanprestasi (ingkar janji) dalam hubungan perikatan atau kontrak. Dengan kata lain, kreditor (pihak yang dirugikan) berhak menuntut penggantian biaya, kerugian, dan bunga jika debitor (pihak yang berutang) tidak memenuhi kewajibannya setelah dinyatakan lalai (*in gebreke gesteld*) melalui somasi atau surat resmi, atau jika kewajiban itu hanya dapat dilakukan dalam waktu tertentu dan waktu itu telah lewat. Prestasi utama dari pihak pengusaha adalah memberikan pekerjaan dan membayar upah, sedangkan dari pihak pekerja adalah melaksanakan pekerjaan sesuai kontrak. Ketika salah satu pihak tidak memenuhi prestasinya tanpa alasan sah, ia wajib mengganti kerugian.

Dalam perkara ini, seorang pekerja menggugat perusahaannya karena dirumahkan tanpa kejelasan waktu dan tanpa pembayaran upah sejak awal pandemi COVID-19. Penggugat beralasan bahwa tindakan perusahaan telah merugikan secara ekonomi dan psikologis, serta tidak memberikan kepastian hukum atas status hubungan kerja.

Majelis Hakim mempertimbangkan bahwa perusahaan memang mengalami penurunan omzet drastis, namun tidak membuktikan adanya upaya bipartit atau kesepakatan bersama sebelum mengambil tindakan merumahkan. Oleh karena itu, hakim menyatakan tindakan merumahkan pekerja tanpa proses hukum yang patut merupakan bentuk perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sesuai Pasal 1365 KUH Perdata.

Perusahaan dihukum membayar ganti rugi materiil dan immateriil kepada penggugat.

Namun demikian, dalam banyak kasus, pelanggaran tersebut tidak hanya mencederai kontrak kerja, tetapi juga melanggar prinsip hukum umum yang lebih luas, termasuk hak asasi pekerja, asas perlindungan hukum, dan asas keadilan. Tindakan merumahkan pekerja secara sepihak tanpa melalui mekanisme bipartit dan tripartit, tanpa transparansi, dan tanpa jaminan sosial, juga memenuhi unsur *onrechtmatige daad*. Sebagaimana dikemukakan oleh Subekti dan J. Satrio, suatu tindakan bisa dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum jika melanggar undang-undang, norma kesusilaan, atau asas-asas keadilan dan kepatutan.

Dalam praktik yudisial, Mahkamah Konstitusi maupun Pengadilan Hubungan Industrial telah menegaskan bahwa perlindungan terhadap hak pekerja tidak boleh dikurangi secara sepihak, dan bahwa setiap pengakhiran hubungan kerja harus melalui prosedur yang adil dan transparan. Dalam hal ini, ketika pengusaha mengabaikan prinsip partisipasi pekerja, maka tindakan merumahkan pekerja apalagi disertai penghentian upah dan jaminan sosial adalah bentuk pelanggaran hukum ganda: wanprestasi terhadap perjanjian kerja, dan *onrechtmatige daad* terhadap hak-hak yang dilindungi hukum nasional dan internasional.

Dengan demikian, tindakan merumahkan pekerja tanpa prosedur hukum yang sah dapat dikualifikasikan baik sebagai wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum. Pilihan dasar gugatan (*rechtbasis*) dalam

praktiknya akan tergantung pada fakta konkret dan dokumen perjanjian yang dimiliki, namun keduanya secara normatif bisa berdiri secara kumulatif. Tanggung jawab hukum perusahaan dalam hal ini tidak hanya bersifat privat, tetapi juga membuka ruang untuk tanggung jawab administratif dan bahkan konstitusional jika negara tidak hadir dalam memberikan perlindungan.

merumahkan pekerja/buruh tanpa kejelasan dasar hukum, tanpa kesepakatan tertulis, dan tanpa mekanisme dialog bipartit/tripartit bukan hanya menunjukkan kelemahan perlindungan hukum, tetapi juga mempertegas kekosongan normatif dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Ketidakhadiran norma eksplisit yang mengatur tindakan "merumahkan" membuat praktik ini rawan disalahgunakan sebagai sarana efisiensi sepihak, yang dalam jangka panjang berpotensi merusak asas keadilan dalam hubungan industrial.

Kenaikan upah yang seharusnya menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan, justru kerap dijadikan dalih untuk memberhentikan sementara pekerja tanpa hak, apalagi jika terjadi bersamaan dengan krisis seperti pandemi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya mekanisme hukum yang lemah, tetapi juga keberpihakan negara terhadap pekerja dalam kondisi darurat masih sangat minim. Padahal, dalam konstruksi negara hukum yang demokratis, negara tidak boleh netral dalam konflik antara pihak yang kuat (pengusaha) dan pihak yang lemah (pekerja), melainkan harus menjadi pelindung aktif bagi hak-hak konstitusional pekerja.

Ketiadaan norma hukum positif yang jelas, lemahnya pengawasan, serta tidak adanya sanksi tegas terhadap perusahaan yang merumahkan secara sepihak telah menciptakan *legal vacuum* (kekosongan hukum) dalam perlindungan ketenagakerjaan. Hal ini bertentangan dengan semangat Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang berhak atas kepastian hukum dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Dengan demikian, tindakan merumahkan pekerja selama pandemi dan kenaikan upah memerlukan pengaturan hukum yang lebih eksplisit dan mengikat. Negara harus segera menyusun norma hukum yang mengatur batasan, prosedur, dan konsekuensi hukum dari tindakan merumahkan, termasuk jaminan hak normatif pekerja seperti upah, jaminan sosial, dan kepastian status kerja. Tanpa hal ini, ketidakpastian akan terus berlangsung, dan perlindungan hukum bagi pekerja hanya akan menjadi formalitas yang kosong dari substansi keadilan.

Dalam konteks merumahkan pekerja secara sepihak, semua unsur tersebut terpenuhi. Perusahaan telah melakukan tindakan konkret (merumahkan), tindakan itu melanggar hukum karena tidak ada dasar dalam peraturan perundang-undangan, menimbulkan kerugian berupa kehilangan penghasilan, jaminan sosial, serta beban psikologis, dan terdapat hubungan sebab akibat langsung antara tindakan dan kerugian tersebut.

Menurut doktrin Ridwan Khairandy,⁷⁵ *onrechtmatige daad* tidak hanya mencakup pelanggaran terhadap hukum tertulis, tetapi juga norma kesusilaan dan kepatutan dalam masyarakat. Dalam hal ini, tindakan perusahaan merumahkan pekerja tanpa prosedur yang adil, transparan, dan partisipatif mencederai asas *fairness*, kesetaraan, dan tanggung jawab sosial korporasi.

Sebagaimana ditegaskan oleh J. Satrio⁷⁶, satu perbuatan bisa dikualifikasikan sebagai wanprestasi dan sekaligus *onrechtmatige daad*, apabila pelanggaran kontrak yang dilakukan berdampak pada kerugian yang lebih luas di luar isi perjanjian, termasuk pelanggaran terhadap prinsip keadilan sosial dan hak konstitusional.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Nomor 398/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. JKT. PST⁷⁷ terkait Permohonan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh karena dirumahkan tanpa upah lebih dari tiga bulan” memberikan contoh penting, di mana majelis hakim memutuskan bahwa perusahaan telah melakukan pelanggaran hukum ganda (wanprestasi dan perbuatan melawan hukum) karena merumahkan pekerja selama pandemi tanpa dasar tertulis, tanpa upah, dan tanpa proses musyawarah. Hakim menyatakan bahwa alasan pandemi tidak membenarkan tindakan sepihak, dan perusahaan tetap harus menjalankan kewajiban normatifnya terhadap

⁷⁵ Ridwan Khairandy, *Wanprestasi dan Onrechtmatige Daad dalam Praktik Hukum Perdata Indonesia* (Yogyakarta: FH UII Press, 2017), 61.

⁷⁶ J. Satrio, *Op. Cit, Hukum Perikatan*:
141.

⁷⁷ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 123/G/PHI/2021/PN.JKT.PSTP.

pekerja. Tindakan merumahkan tanpa dialog sosial adalah bentuk “represi korporat” yang melemahkan posisi pekerja secara struktural dan melanggar prinsip keadilan industrial. Dalam banyak kasus, negara juga tidak hadir dalam memberikan perlindungan, sehingga pelanggaran ini menjadi sistemik.

Dalam perkara Nomor 398/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.JKT.PST, seorang pekerja dari sektor perhotelan mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Gugatan ini dilayangkan setelah penggugat mengalami perumahan kerja selama lebih dari tiga bulan tanpa menerima pembayaran upah, sebagai akibat dari krisis ekonomi yang ditimbulkan oleh pandemi COVID-19.

Penggugat merasa dirugikan oleh tindakan perusahaan yang merumahkan tanpa kejelasan status dan tanpa memberikan kompensasi finansial. Dalam gugatannya, pekerja tersebut menuntut agar hubungan kerja secara hukum diakhiri melalui putusan pengadilan, serta meminta pembayaran uang pesangon, kompensasi atas penghargaan masa kerja, serta hak-hak normatif lainnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam amar putusannya, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menilai bahwa alasan PHK yang diajukan oleh perusahaan tidak memenuhi syarat normatif, terutama karena tidak adanya kesepakatan bipartit dan pengabaian terhadap kewajiban pembayaran upah selama masa

perumahan. Oleh sebab itu, pengadilan menyatakan bahwa hubungan kerja tidak sah diakhiri secara sepihak oleh perusahaan.

Lebih lanjut, putusan tersebut memerintahkan perusahaan untuk membayarkan upah yang tertunggak selama masa perumahan, serta mewajibkan pembayaran kompensasi berupa pesangon, penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya yang selama ini tidak diberikan kepada pekerja.

Putusan ini memiliki nilai yuridis penting dalam konteks ketenagakerjaan selama pandemi, yakni bahwa merumahkan pekerja bukanlah dasar yang sah untuk menghindari kewajiban hukum pengusaha terhadap pekerja. Pengadilan secara tegas menegaskan bahwa kondisi *force majeure* seperti pandemi tidak membenarkan pengusaha untuk menghindar dari kewajiban membayar upah, kecuali telah disepakati melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial. Dengan demikian, perkara ini memberikan preseden penting bagi perlindungan hak-hak pekerja dalam situasi darurat kesehatan masyarakat.

Bila suatu tindakan dinyatakan sebagai wanprestasi, pekerja dapat menuntut pemenuhan prestasi (membayar upah), pembatalan kontrak kerja yang merugikan, atau ganti rugi. Jika dinyatakan sebagai *onrechtmatige daad*, pekerja berhak menuntut ganti rugi materiil dan immateriil, serta pemulihan hak melalui jalur perdata maupun administratif. Disamping itu, negara juga dapat dimintakan tanggung jawab konstitusional apabila terbukti abai dalam melindungi hak konstitusional pekerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 28I ayat (4) dan Pasal 28D ayat (1) UUD NRI 1945.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Simpulan

Berdasarkan kajian normatif dan teoritik, tindakan merumahkan pekerja/buruh oleh perusahaan selama pandemi COVID-19 tanpa melalui mekanisme hukum yang sah, tanpa kesepakatan tertulis, serta tanpa pembayaran upah dan jaminan sosial, merupakan pelanggaran serius terhadap prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Tindakan tersebut tidak hanya melanggar ketentuan perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam asas *pacta sunt servanda*, tetapi juga memenuhi unsur wanprestasi dan/atau perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana diatur dalam KUHPerdara. Dalam perspektif konstitusional, praktik ini mencederai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak yang dijamin dalam Pasal 27 dan Pasal 28D UUD NRI 1945. Ketidakhadiran prosedur bipartit atau tripartit dalam kebijakan tersebut semakin mempertegas lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja, serta mencerminkan ketimpangan struktural dalam hubungan industrial di masa krisis. Dan adanya kontra produktif dalam konteks perusahaan melakukan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*). namun perspektif perusahaan melakukan itu karena adanya unsur *force majeure*.

4.2 Saran

Penting bagi negara untuk segera merumuskan aturan hukum yang eksplisit dan tegas mengenai status serta hak pekerja yang dirumahkan dalam keadaan darurat seperti pandemi. Pemerintah harus memperkuat pengawasan ketenagakerjaan dan memastikan bahwa mekanisme dialog sosial wajib dijalankan dalam setiap pengambilan kebijakan hubungan kerja. Selain itu;

1. Perlu dilakukan reformasi hukum ketenagakerjaan yang tidak hanya menekankan aspek efisiensi ekonomi, tetapi juga menjamin keadilan substantif dan
2. Perlindungan terhadap kelompok rentan. Langkah ini penting untuk menghindari *abuse of power* oleh pengusaha dan menjaga legitimasi negara hukum yang menjamin keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan hak asasi pekerja.
3. Di rekomendasikan kepada pemerintah dan DPR untuk merevisi atau menambah klausul dalam UU Ketenagakerjaan maupun peraturan pelaksanaannya yang secara eksplisit mengatur tindakan merumahkan pekerja. Aturan tersebut perlu memuat:
 - Definisi hukum atas tindakan “dirumahkan”,
 - Syarat dan batasan waktunya,
 - Kewajiban pembayaran upah minimum atau kompensasi selama dirumahkan,
 - Serta mekanisme pengawasan dan pengaduan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Asshiddiqie, Jimly. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: Konstitusi Press, 2006.
- Badruzaman, Mariam Darius. *Kompendium Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Djumhana. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- Fuady, Munir. *Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2013.
- Harahap, Yahya. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Jakarta: Prenadamedia, 2020.
- Hartono, Sri Redjeki. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. -----, Sri Redjeki. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Kelsen, Hans. *General Theory of Law and State*. Translated by Anders Wedberg. Cambridge: Harvard University Press, 1945.
- Khairandy, Ridwan. *Catatan Hukum Perikatan dan Perlindungan Konsumen*. Yogyakarta: FH UII Press, 2010.
- Lotulung, R. Paulus Effendi. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Praktik*. Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- Magnis-Suseno, Frans. *Etika Politik: Prinsip Moral Dasar Kenegaraan Modern*. Jakarta: Gramedia, 1988.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2019.
- Mertokusumo, Sudikno. *Hukum Perjanjian Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 2018.
- Pasaribu, Bomer. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum dan Masyarakat*. Bandung: Angkasa, 2007.
- Khairandy, Ridwan. *Wanprestasi dan Onrechtmatige Daad dalam Praktik Hukum Perdata Indonesia* (Yogyakarta: FH UII Press, 2017), 61.
- Satrio, J. *Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Undang-undang*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.

- Setiawan, R. *Pokok-pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Binacipta, 1985.
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Hubungan Industrial*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2004.
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- , Iman. *Asas-asas Hukum Perburuhan Indonesia*. Bandung: Mandar Maju, 2018.
- Subekti, R. *Hukum Perikatan*. Jakarta: Intermasa, 2005.
- *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, 2001

Journal

- Ahmad Riyadh Umar Balahmar. "The Impact of the Omnibus Law on Industrial Relations: A Comparative Legal Study." *Asian Journal of Education and Social Studies* 50, no. 9 (2024).
- Azizah, Siti & Permatasari, Yenny. "Evaluasi Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Industrial pada Masa Pandemi COVID-19." *Jurnal Nusantara Global* 5, no. 2 (2023).
- Bivitri Susanti. "Negara Hukum dan Tantangan Keadilan Sosial di Indonesia." *Jurnal Konstitusi* 14, no. 1 (2017):
- BPJS Ketenagakerjaan. "Pandemi dan Dampaknya terhadap Kepesertaan Program Jaminan Sosial." *Laporan Tahunan*, 2021.
- Dewi, S., Rahmawati, T., & Nugroho, D. "Dampak Sosial-Ekonomi Pekerja Dirumahkan: Studi Kasus Pandemi COVID-19." *Jurnal Ekonomi dan Hukum Sosial* 6, no. 3 (2021)
- Iskandar, F. & Lie, Y. "Kekosongan Hukum dalam Status Pekerja Dirumahkan Selama Pandemi COVID-19." *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* 5, no. 2 (2022).
- Isnaini dan Hidayat, A. "Kepastian Hukum terhadap Hak Upah Pekerja Selama Pandemi COVID-19." *Jurnal Keadilan Sosial* 10, no. 3 (2022):

- Kurniawan, Aris. "Penerapan Prinsip Bipartit dalam Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi." *Jurnal Ilmiah Hukum & Masyarakat* 4, no. 1 (2022).
- Lihat Ahmad Riyadh Umar. "Dilema Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan dalam Situasi Force Majeure." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 54, no. 2 (2024):
- Mariam Darus Badruzaman. *Kompendium Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Mulyadi, D., & Kurniasari, F. "Implementasi Penangguhan Upah Minimum dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Hukum dan Keadilan Sosial* 5, no. 2 (2022).
- Mutia Reka, dkk. "Analisis Yuridis Pemenuhan Hak Pekerja yang Dirumahkan Akibat Pandemi COVID-19 di Surabaya." *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure UPNVJ* 2, no. 3 (2021).
- Nadya Aurelia Salsabila. "Pelaksanaan Perjanjian akibat Wanprestasi karena Pandemi COVID-19." *Lex Patrimonium* (2023):
- Nurwati. "Kebijakan Merumahkan Pekerja dalam Perspektif Hukum Perburuhan." *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 9, no. 1 (2021):
- Prajnaparamitha & Ghoni. "Tinjauan Yuridis PHK karena COVID-19." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan* 5, no. 1 (2020):
- Pramudita, A. & Rizki, F. "Merumahkan atau Memecat? Tinjauan Hukum terhadap Tindakan Sepihak Pengusaha dalam Pandemi." *Jurnal Ilmu Hukum dan Keadilan Sosial* 7, no. 1 (2023):
- Pratiwi, A. "Revitalisasi Fungsi Dewan Pengupahan dalam Sistem Kenaikan Upah Berbasis Produktivitas." *Jurnal Hukum Ekonomi Sosial* 6, no. 3 (2022):
- Putri, Diah Ayu dan Hartono, Dwi Ratna. "Perlindungan Hukum Pekerja terhadap Kebijakan Merumahkan tanpa Upah Selama Pandemi." *Jurnal IUS* 9, no. 2 (2021):
- Putu Wida Suciningsih dan A.A.G. Dharmakusuma. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami PHK akibat COVID-19." *Kertha Semaya* 9, no. 9 (2021):

Rahmatullah. "Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja pada Masa Pandemi."

Jurnal Lex Renaissance 4, no. 2 (2020):

Rekson Silaban. "Pentingnya Reposisi LKS Tripartit dalam Menjawab Krisis Demokrasi Ekonomi." *Jurnal Serikat Pekerja dan Demokrasi* 2, no. 1

(2021):

Rizka Khalida Utami, dkk. "Hak dan Kewajiban Pekerja Bagi Karyawan yang Dirumahkan Tanpa Upah Selama Pandemi COVID-19." *Jurnal Law and Governance* 9, no. 2 (2021).

Shafa Athaya Riza Iskandar & Gunardi Lie. "Efektivitas Regulasi Ketenagakerjaan dalam Situasi Darurat Pandemi COVID-19." *Jurnal Ilmu Hukum dan Hak Pekerja (JIHHP)*, Universitas Tarumanagara, 2023.

Sulastri dan Chandra, Hafizh. "Asas Perlindungan Hukum terhadap Buruh dalam Masa Krisis Ekonomi." *Jentera Hukum* 5, no. 1 (2023):

Yuliawati. "Tanggung Jawab Pemberi Kerja atas Pemotongan Upah Sepihak." *Jurnal IUS* 8, no. 1 (2020):

Peraturan Perundang-undangan & Putusan:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pasal 1234 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 123/G/PHI/2021/PN.JKT.PST.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Internet dan Sumber Elektronik:

Fatima Makki. “Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Dunia Kerja.” Badan Pusat Statistik, 2020. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201008101052-92-555827/survei-jobstreet-35-persen-kena-phk-19-persen-dirumahkan>.

LBH Jakarta. *Catatan Akhir Tahun 2020: Pelanggaran Hak Pekerja di Masa Pandemi*. Jakarta: LBH Jakarta, 2020.

Surat Edaran Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan Penyebaran COVID-19.