

PERTANGGUNG JAWABAN PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA YANG DIRUMAHKAN (WFH) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003

Oleh:

Arifuddin Muda Harahap ¹⁾, Fahri Fahrozi ²⁾, Niki Marjuki ³⁾, M. Harmansyah Hsb ⁴⁾,
Selmaria Purba ⁵⁾, Indah Maya Sari Ritonga ⁶⁾, Elza Armaini ⁷⁾, Vita Aliyana WS ⁸⁾, Sri
Atmadianti ⁹⁾, Twina Resia ¹⁰⁾

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara ^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10)}

E-mail :

fahrifahrozi88@gmail.com ²⁾, Niki.marjuki20@gmail.com ³⁾, selmaselma0791@gmail.com ⁵⁾
muhammadharmansyah448@gmail.com ⁴⁾, mayasariindah092@gmail.com ⁶⁾,
elzaarmaini900@gmail.com ⁷⁾, vitaaliyana2@gmail.com ⁸⁾, sriafmadianti@gmail.com ⁹⁾,
twinaasia@gmail.com ¹⁰⁾

ABSTRACT

Analyzing the company's obligation to the laid-off employees is the goal of this study. In this study, concepts, pertinent instances, and a normative approach based on legal theory were used. With data presented as narratives and conclusions drawn based on the analysis's findings, this study used a qualitative writing technique. The study's findings led to changes in a few employment laws, including Law No. 13 of 2003, which replaced it as the primary employment law. This change prevented the term "at home" from being recognized, meaning that moving into someone's home is not the same as being fired. Regarding workers who have been laid off from the termination of employment but who still receive full pay and are subject to reduction, the company must engage in negotiations with the union or workers, which is addressed in a special set on the Employment Minister Manpower Letter Number: SE-05/M/BW/1998. Bipartite and tripartite negotiations can be used to resolve the problem of workplace conflicts with businesses.

Key words : Laid-off, Right, worker protection

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji kewajiban perusahaan terhadap karyawan yang di-PHK. Dalam penelitian ini, pendekatan normatif diterapkan bersama dengan pendekatan legislatif, konsep terkait, dan kasus. Dalam penelitian ini, pendekatan penulisan kualitatif digunakan untuk menyajikan data sebagai cerita dan kemudian menggambarkan kesimpulan berdasarkan temuan investigasi. Menurut temuan penelitian, ada sejumlah undang-undang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan undang-undang ketenagakerjaan yang mendasar, dan tidak mengenal istilah "PHK". Oleh karena itu, memberhentikan pekerja tidak sama dengan PHK. Mengenai pekerja yang di-PHK, secara khusus diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-05/M/BW/1998 tentang pengupahan bagi pekerja yang di-PHK yang tidak sedang menghadapi pemutusan hubungan kerja. Perusahaan tetap membayar upah secara penuh dan memiliki pilihan untuk mengurangnya, tetapi mereka tetap diharuskan melakukan tawar-menawar dengan serikat buruh atau pekerja. Proses bipartit dan tripartit dapat digunakan untuk menyelesaikan konflik dalam hubungan kerja dengan bisnis.

Kata Kunci : Merumahkan Pekerja, Hak, Pelindungan Pekerja

1. PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang di hadapi Negara berkembang seperti Indonesia adalah masalah ketenagakerjaan. Meskipun sudah banyak usaha yang di lakukan dari berbagai pihak dalam menyelesaikan permasalahan ini, namun masi belum terselesaikan. Sejak merdeka pada tahun 1945 terhitung sudah 77 tahun Indonesia mengalami kemerdekaan. sangat disayangkan sekali sampai saat ini belum ada produk undang undang ketenagakerjaan hasil pemikiran bangsa yang diciptakan sebagai aturan yang dipakai untuk jalannya ketenagakerjaan di Indonesia. Sehingga dari dulu hingga sekarang ini Indonesia masi menggunakan undang-undang ketenagakerjaan hasil produk kolonial.

Dalam permasalahan yang terjadi mengenai ketenagakerjaan ini banyak sekali pokok masalah yang sering terjadi yaitu banyak pengangguran, kualitas tenaga kerja yang rendah, rendahnya lapangan pekerjaan, dan sebagainya. Terkait dengan permasalahan ini pada masa terjadinya virus covid-19 pada waktu itu juga banyak mengalami permasalahan terhadap tenaga kerja antara lain yaitu para pekerja yang biasanya bekerja di kantor tempatnya bekerja, namun di karenakan adanya virus covid-19 mereka di alihkan untuk bekerja dirumah atau disebut dengan WFH (Work From

Home). Dengan persoalan ini perusahaan dapat meminimalisir pengeluaran upah buruh dengan dalih dirumahnya para tenaga kerja.

Status pekerja yang diberhentikan oleh pemberi kerja tidak diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat 1, Pekerja berhak atas Perlindungan dan Kesehatan Selama Hidup Bekerja.

Namun, probematika yang terjadi pada saat ini banyak sekali perusahaan yang sewenang wenang terhadap hak dan kewajiban para pekerja yang dirumahkan dikarenakan kurangnya pemahaman yang jelas mengenai status merumahkan pekerja . Hal ini semua di karenakan belum adanya aturan yang secara jelas mengatur mengenai dirumahnya para pekerja tersebut. Mengenai persoalan dirumahnya pekerja ini, selama belum terjadi pemutusan hubungan kerja yang sah maka perusahaan dan pekerja masi memiliki hubungan hak dan kewajiban di antara keduanya yang harus di penuhi.

Dengan demikian, dari paparan tersebut penulis ingin membahas lebih dalam lagi secara yudiris terkait tanggung jawab perusahaan bagi status pekerja yang dirumahkan, dalam penelitian ini terkhusus akan membahas mengenai perusahaan

yang tidak full memberikan gaji terhadap pekerja yang dirumahkan.

2. TUJUAN

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan terhadap pemenuhan hak hak bagi para pekerja yang dirumahkan dan peran pemerintah dalam menunjang hak dan kewajiban bagi para pekerja yang dirumahkan.

3. METODE PENELITIAN

Teknik penelitian yang di lakukan pada penulisan ini adalah melalui pendekatan yudiris normative dikarenakan mengkaji permasalahan permasalahan hukum sehingga menemukan suatu landasan hukum yang tepat, dan penelitian ini mengkaji undang undang yang berlaku. Sehingga dengan demikian penelitian ini dapat dikatakan bersifat normative.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Pekerja

Kerah banteng menyinggung pekerja kasar, seperti kuli dan tukang kayu, yang melakukan tugas kasar. Mereka yang bekerja untuk pemerintah disebut sebagai "karyawan/pegawai" (kerah putih).

Menurut otoritas hukum, seperti Abas Kustandi, pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang dapat menciptakan barang dan jasa

untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Definisi ini cukup luas. Menurut Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan imbalan imbalan atau imbalan lain.

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling signifikan dalam sistem industri bangsa. Menurut tesis Adam Smith, ada tiga komponen utama dari sistem produksi suatu negara:

1. Ketersediaan sumber daya alam, terkadang dikenal sebagai "tanah",
2. Jumlah penduduk, dan
3. Stok barang modal yang sudah ada.

Smith mengklaim bahwa pengaturan yang paling mendasar untuk aktivitas produktif masyarakat adalah sumber daya alamnya. "Batas maksimum" untuk perluasan ekonomi adalah jumlah sumber daya alam yang tersedia. Ini menyiratkan bahwa populasi dan stok modal saat ini berkontribusi pada pertumbuhan produksi jika sumber daya ini belum dimanfaatkan secara maksimal. Namun, ketika semua sumber daya alam telah dimanfaatkan secara total, peningkatan produksi akan berhenti. Sumber daya manusia penduduk berperan sebagai pendukung dalam proses pertumbuhan produksi. Dengan kata lain, populasi akan beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat akan pekerjaan.

B. Pemenuhan Hak Bagi Para Pekerja Yang Dirumahkan Berdasarkan Undang Undang No.13 Tahun 2003

Dalam membentuk sebuah Negara yang maju di sebuah peradaban maka tenaga kerja atau para buruh mempunyai posisi yang paling krusial dalam memajukannya. Untuk itu sebuah Negara harus mengambil langkah yang tepat dalam membuat suatu aturan yang dapat melindungi para pekerja serta memberikan jaminan social . perlindungan terhadap para pekerja ini merupakan suatu yang sangat penting sekali karena dapat menghindari dari sikap diskriminasi terhadap para pekerja demi adanya sebuah kesejahteraan bagi tenaga kerja di Indonesia. Karena dengan adanya para pekerja sebuah perusahaan dapat berjalan dan dapat membangun nilai ekonomi di sebuah Negara.

Dalam sebuah perusahaan posisi pekerja merupakan suatu hal yang sangat penting sekali, dengan adanya pekerja sebuah perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang dituju oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memberikan hak-hak para pekerja dengan maksimal, adapun hak hak dari pekerja itu adalah perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan social, upah/gaji pekerja, dan sebagainya.

Namun, yang menjadi permasalahan serius sekarang ini adalah

bagaimana tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan hak pada pekerja yang dirumahkan ? pada persoalan ini sangat terlihat bahwa perusahaan sering melakukan sesuatu yang sewenang-wenang terhadap para pekerja yang dirumahkan. Terkadang perusahaan melakukan tindakan yang mungkin menurut mereka bahwa merumahkan para pekerja itu hampir sama dengan tindakan melakukan pemecatan terhadap para pekerja. Oleh karena itu dengan hal yang seperti banyak sekali para pekerja yang tidak mendapatkan haknya secara penuh dari perusahaan ketika mereka dirumahkan.

Status pekerja yang diberhentikan oleh pemberi kerja tidak diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat 1, Pekerja berhak atas Perlindungan dan Kesehatan Selama Hidup Bekerja.

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Dalam pasal ini sangat menjelaskan bahwa ketika seorang pekerja masi memiliki hubungan kerja dengan

sebuah perusahaan maka mereka masi mempunyai hak untuk memperoleh hak haknya terhadap perusahaan. Walaupun tidak secara jelas membahas mengenai para pekerja yang dirumahkan. Namun dalam pasal ini bisa kita pahami bahwa ketika para pekerja yang dirumahkan mereka masi mempunyai hak untuk mendapatkan haknya selagi mereka mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan.

Setiap karyawan atau orang yang bekerja pada suatu korporasi berhak atas keselamatan, kesehatan, moral, dan kesusilaan di tempat kerja, serta perlakuan yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dan keyakinan agama. Perusahaan harus menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terkait dengan sistem manajemen mereka untuk memenuhi persyaratan ini.

Demikian pula terkait hak untuk mendapatkan gaji bagi seorang pekerja yang dirumahkan. Seolah olah dengan dirumahkannya para pekerja perusahaan menganggap bahwa para pekerja yang dirumahkan tidak layak untuk mendapatkan gaji mereka secara penuh, sehingga perusahaan sulit sekali mengeluarkan gaji bagi mereka, bahkan dalam kasus dirumahkannya pekerja ada banyak pekerja yang di gaji separuh dan tidak sedikit pula yang tidak digaji sama

sekali. Hal ini dikarenakan tidak adanya pembahasan secara jelas mengenai para pekerja yang dirumahkan di dalam undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003.

Topik upah dan gaji sangat penting dan memiliki efek yang luas. Jika pekerja tidak dibayar secara adil dan layak, tidak hanya akan berdampak pada daya beli mereka, yang pada akhirnya akan berdampak pada taraf hidup mereka dan keluarga mereka. Selain itu, memperlakukan karyawan secara tidak adil dapat membuat mereka kesal, menimbulkan kekacauan di antara mereka, dan bahkan dapat memicu pemogokan terhadap sektor tersebut. Karena upah dan gaji memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka serta kebutuhan keluarga mereka, termasuk kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan biaya sekolah, para pekerja terus-menerus mencari pendapatan dan gaji yang lebih tinggi dan terus bertambah. keturunan mereka untuk menjaga kesehatan demi kesejahteraan keluarga dan perawatan medis saat sakit.

Kekuatan pendorong utama seorang pekerja untuk bekerja harus dibayar untuk pekerjaannya, yang merupakan hak sah mereka. Ketika ada hubungan kerja, hak untuk menerima upah menjadi mapan dan berakhir ketika hubungan itu putus. Akibatnya, bisnis atau

pemberi kerja yang membayar karyawan tidak diperbolehkan untuk menetapkan upah pekerja pada tingkat yang berbeda.

Dengan demikian jika kita melihat pada permasalahan yang ada mengenai upah bagi para pekerja yang dirumahkan, banyak sekali perusahaan atau pengusaha yang menggaji para pekerja dengan gaji yang tidak full/separuh, dengan dalih upah tersebut akan diberikan dengan cara di cicil. Padahal antara perusahaan/pengusaha dengan buruh masi mempunyai kesepakatan kerja.

Temuan jajak pendapat juga mengungkapkan kebijakan ketenagakerjaan perusahaan. mencapai 3,69%, yang terdiri dari 32,06% lebih sedikit jam kerja, 17,06% cuti tidak berbayar, dan 12,83% PHK jangka pendek. Frasa “pemberi kerja wajib membayar upah pada waktu yang diperjanjikan antara pengusaha dan pekerja/buruh” tampak dalam Pasal 55 ayat 1 PP Pengupahan. Namun, jika perusahaan mempunyai kesepakatan dengan buruh mengenai penundaan gaji yang diberikan maka hal tersebut tidak di permasalahan. Apabila perusahaan ingkar janji tidak memberikan gaji pada waktu yang telah di sepakati maka perusahaan dapat dikenakan denda, denda tersebut sudah di atur di dalam (Pasal 95 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003) atau tambahan upah (Pasal 19

Peraturan Pemerintah Pengganti Upah) kepada pekerja atau buruh sebesar:

- a. 5% (lima persen) untuk setiap tambahan hari keterlambatan untuk hari keempat sampai kedelapan; b. 1% (satu persen) untuk setiap tambahan hari keterlambatan pada hari kesembilan dan seterusnya.
- b. Pengenaan denda tersebut tidak membebaskan korporasi dari kewajiban membayar utangnya kepada pekerja, dengan catatan tidak melebihi 50% (lima puluh persen) dari jumlah gaji yang seharusnya dibayarkan oleh pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum mengatur tentang keseluruhan rangkaian denda. Sebelumnya telah ada undang-undang yang mengatur tentang denda, antara lain Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. PP No. 8 Tahun 1981 disebut demikian mulai sekarang. Ada konsep hukum perundang-undangan yang menyatakan bahwa ketentuan hukum yang terdahulu harus berlaku jika tidak ada hukum yang mengaturnya. Hak menerima upah berdasarkan ketentuan Pasal 2 PP No. 8 Tahun 1981, dimulai pada saat ada hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan itu berakhir. Klausul ini dapat dibaca untuk menyarankan bahwa kegagalan untuk memberikan hak tepat

waktu akan memiliki akibat hukum. Akibat hukum ini berupa pembayaran kompensasi pekerja berupa bunga atas upah yang terlambat.

Gaji sebenarnya adalah yang penting bagi karyawan karena diharapkan mereka dapat membeli kebutuhan pokok untuk keluarga dan diri mereka sendiri dengan gaji mereka. Jika kenaikan upah nominal disertai atau diikuti oleh kenaikan biaya kebutuhan hidup dalam arti seluas-luasnya, maka kenaikan upah itu tidak ada nilainya baginya. Terlepas dari jumlah uang yang diterima pekerja dari pemberi kerja, penurunan biaya kebutuhan hidup sebagai akibat dari, katakanlah, peningkatan produksi barang itu, akan menghasilkan peningkatan pendapatan bagi pekerja. Di sisi lain, kenaikan biaya untuk kebutuhan dasar mau tidak mau berarti upah pekerja yang lebih rendah. Maka dari itu apapun alasannya yang melatar belakangi dirumahkannya seorang pekerja oleh perusahaan/pengusaha dengan alasan menurunnya ekonomi dari sebuah perusahaan atau alasan sebagainya, upah tersebut harus tetap di penuhi sebagai pemberi kerja sesuai kesepakatan yang telah di sepakati di awal. Hal ini merujuk pada pasal 93 ayat 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang mana menjelaskan "*bahwa apabila seseorang buruh/pekerja masi melakukan pekerjaannya sesuai kesepakatan yang*

telah di setuju oleh perusahaan dengan pekerja, maka pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan gaji penuh". Di dalam pasal ini memberikan pemahaman bahwa ada sebuah prinsip yang harus di pahami jika pekerja tidak melakukan pekerjaannya maka perusahaan tidak akan membayarnya.

Persoalan yang mengatur tentang dirumahkannya para pekerja memnag tidak di atur di dalam undang-undang No.13 tahun 2003. Namun persoalan mengenai dirumahkannya para pekerja/buruh ini di atur di dalam SE Menaker 907 / MEN / PHI-PPHI / X / 2004 tentang Pencegahan pemutusan hubungan kerja, dan SE Menaker 05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

Dengan adanya SE Menaker No.907 Tahun 2004 tersebut perusahaan yang sedang mengalami masa masa sulit pada perusahaannya dan memungkinkan untuk melakukan PHK terhadap para karyawannya bisa melakukan upaya meliburkan atau merumahkan karyawannya untuk beberapa waktu dengan terlebih dahulu melakukan pembahasan mengenai hal tersebut kepada karyawannya, hal ini untuk menghindari pemecatan (PHK) kepada karyawan.

Seorang pekerja/buruh yang dirumahkan oleh perusahaan kemudian

masi memiliki hubungan kerja dengan perusahaan, maka pekerja/buruh masi mempunyai hak nya sebagai pekerja yang harus terpenuhi oleh perusahaan, contohnya saja upah. Ketentuan yang mewajibkan perusahaan membayar upah pekerja yang dirumahkan di atur di dalam SE Manaker No.05/1998 yang mengatur tentang upah pekerja yang dirumahkan :

1. Dalam perjanjian kerja, pengusaha tetap membayar penuh penghasilan pekerja selama diberhentikan, yaitu dalam bentuk upah pokok dan tunjangan tetap.
2. Kebijakan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Besaran santunan selama PHK dan lamanya PHK harus dirundingkan dengan serikat pekerja dan/atau pekerja yang terkena dampak jika perusahaan tidak akan membayar gaji pekerja secara penuh.

Dalam hal ini kita harus dapat membedakan antara seorang pekerja yang dirumahkan namun tidak mempunyai pekerjaan, jadi untuk hal ini perusahaan tidak ada kewajiban untuk memberikan gaji kepada pekerja. Namun jika pekerja yang dirumahkan masi mempunyai pekerjaan dan memiliki hubungan kerja dengan perusahaan, maka pekerja mempunyai hak untuk menerima gaji dari perusahaan.

Jadi secara jelas bahwa ketika seseorang pekerja yang dirumahkan masi memiliki hubungan kerja dengan perusahaan maka seorang pekerja tersebut masi mempunyai hak dan kewajiban terhadap perusahaan tersebut. Sebaliknya ketika seorang pekerja yang dirumahkan masi memiliki hubungan kerja dengan perusahaan, maka perusahaan wajib memberikan hak hak para pekerja, baik itu perlindungan terhadap pekerja, kesehatan pekerja, jaminan social pekerja, serta upah para pekerja, dan sebagainya.

C. Peran Pemerintah Dalam Menunjang Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Untuk Parqa Pekerja Yang dirumahkan (WFH)

Merumahkan pekerja merupakan suatu tindakan yang tidak memihak kepada para pekerja karena mempunyai dampak lanjutan yang sangat sensitive sekali terhadap kelangsungan status para pekerja. Tindakan merumahkan pekerja merupakan hal yang sangat tidak di inginkan oleh para pekerja, hal ini lah yang memungkinkan terjadinya konflik antara perusahaan dengan pekerja yang bisa menyebabkan demonstari besar besaran. Untuk itu pemerintah yang menjadi pemegang amanah dan sebagai pelayan masyarakat sudah semestinya bertanggung jawab terhadap masalah seperti ini. Agar tidak terciptanya konflik di tengah masyarakat

dan dapat terciptanya kesejahteraan di tengah masyarakat.

Pemerintah dalam hal ini adalah kementerian ketenagakerjaan republik Indonesia merupakan suatu wadah sebagai tempat berlindungnya para pekerja Indonesia terkait dengan tindakan merumahkan para pekerja yang dilakukan oleh perusahaan. Untuk itu peran pemerintah sangat dibutuhkan dalam penyelesaian pemenuhan hak-hak para pekerja yang dirumahkan untuk menciptakan kesejahteraan di tengah para pekerja.

Sudah seharusnya pemerintah memayungi para pekerja dari tindakan-tindakan kotor yang dilakukan perusahaan dengan membuat aturan-aturan untuk menyeimbangkan arah regulasi yang terjadi di sistem ketenagakerjaan Indonesia. Sebagai pelindung pekerja pemerintah diharapkan memberikan acuan dasar kepada masyarakat memahami dalam menangani persoalan mengenai adanya dirumahkannya para pekerja. Hal ini bertujuan untuk tidak terjadinya konflik yang berujung demonstrasi.

Dalam undang-undang No.2 pasal 1 angka 10 tahun 2004 pemerintah sudah memberikan aturan mengenai proses penyelesaian yang dilakukan apabila terjadi perselisihan hubungan industri yaitu dengan cara bipartit. Berdasarkan pasal tersebut menjelaskan bahwa

penyelesaian dengan cara bipartite adalah penyelesaian dengan melakukan perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dengan diaturnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, diharapkan terciptanya musyawarah antara pekerja dengan perusahaan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang menjadi problem di antara keduanya, sehingga dapat terpenuhinya hak-hak pekerja yang dirumahkan. Dalam undang-undang ketenagakerjaan no.13 tahun 2003 yang telah dibuat oleh pemerintah di dalamnya banyak sekali menjelaskan hak-hak para pekerja/buruh, yaitu hak untuk mendapatkan upah, kesehatan, keselamatan, perlindungan, tindakan diskriminasi, dan sebagainya. Dengan adanya undang-undang yang telah dibuat oleh pemerintah ini maka dapat dijadikan sebagai pegangan bagi pekerja yang takut tidak terpenuhinya hak-hak sebagai pekerja.

Pemerintah sebagai institusi yang sangat bertanggung jawab terhadap kesejahteraan para buruh yang ada di negaranya dituntut untuk menciptakan kebijakan-kebijakan yang akurat dalam menangani permasalahan dirumahkannya para pekerja, untuk menyelesaikan persoalan ketidaksepakatan antara pekerja

dan buruh dalam hubungan kerja. Mendatangkan mediator merupakan salah satu prosedur yang ditempuh pemerintah untuk menyelesaikan perselisihan di kalangan tenaga kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan yang menyangkut hak, kepentingan, dan syarat-syarat kerja diselesaikan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang bertugas melakukan mediasi dan wajib memberikan persetujuan tertulis kepada para pihak yang berselisih. nasihat.

5. SIMPULAN

Studi ini sampai pada kesimpulan bahwa pekerja kasar, seperti kuli dan tukang kayu, dianggap sebagai "pekerja kasar". Menurut otoritas hukum, seperti Abas Kustandi, pegawai adalah setiap orang yang mampu melakukan suatu tugas yang dapat menciptakan barang dan jasa untuk memenuhi tuntutan masyarakat. Definisi ini cukup luas. Menurut Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan imbalan imbalan atau imbalan lain.

UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak secara tepat mengatur status pekerja yang di-PHK oleh korporasi. Menurut Pasal 86 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja dalam hal ini berhak atas perlindungan dan kesehatan sepanjang jam

kerjanya. Setiap pekerja atau buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan korporasi berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan keyakinan agama.

Dalam menangani permasalahan industri peran pemerintah adalah sebagai pelindung bagi pekerja dalam penyelesaian pemenuhan hak hak para pekerja yang dirumahkan untuk menciptakan kesejahteraan di tengah para pekerja. Dalam undang undang No.2 pasal 1 angka 10 tahun 2004 pemerintah sudah memberikan aturan mengenai proses penyelesaian yang di lakukan apabila terjadi perselisihan hubungan industry yaitu dengan cara bipartite. Dengan diaturnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, di harapkan terciptanya musyawarah antara pekerja dengan perusahaan dalam menyelesaikan persoalan persoalan yang menjadi problem di antara keduanya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Kusbianto. *Hukum Perburuhan*. Medan : Enam Media, 2020.
- Atmoko. Dwi. *Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan*. Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022.
- Gatiningsih. *Kependudukan Dan Ketenagakerjaan*. Sumedang :

- Fakultas Manajemen
Pemerintahan, 2017.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang : Semarang University Press, 2008.
- Sulaiman. Abdullah. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2019.
- Arifuddin. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang : Literasi Nusantara, 2020.
- Putra, Endika, Chrismond, Ananda. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19*. Jurnal Diction, Vol.4, No. 3, Mei 2021.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika, 2009.
- Fahrunnisa, Fatwal, Dkk. *Peran pemerintah Dalam Menangani Konflik Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan PT. Gunung Mas Di Kabupaten Pangkap*. Jurnal Adminstrasi Publik, Vol.3, No.3, Tahun 2017.