

KESIMPULAN

Pengupahan dalam masa pandemi ini merupakan suatu permasalahan yang kompleks karena berbagai pihak merasakan dampak kerugian dari pandemi ini. Akan tetapi dalam konteks pengupahan pekerja yang dirumahkan tidak adanya suatu peraturan yang memberikan jaminan upah terhadap pekerja yang dirumahkan. Sehingga dibutuhkan adanya suatu peraturan yang dapat mengikat dan mewajibkan pihak yang ada untuk memenuhi hak dan kewajibannya mengenai frasa “merumahkan” ini supaya tidak hanya berupa surat edaran menteri yang bersifat rekomendasi dan situasional. **Karena status dari pekerja yang dirumahkan itu sendiri adalah masih menjadi tanggung jawab dari pemberi kerja dan masih menjadi bagian dari suatu perusahaan.** Merumahkan pekerja adalah cara alternatif untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja dan bukan menjadi alasan untuk berbuat seakan menelantarkan pekerja dan sangat dianjurkan bahwa hal semacam ini harus melalui musyawarah secepat terlebih dahulu agar para pihak mengerti takaran hak dan kewajibannya selama masa yang sulit ini.

Terkait perlindungan hukum terhadap pekerja yang dirumahkan selama masa pandemi *Covid-19*, didalam Surat Edaran Menteri terkait merumahkan pekerja ini sebagian besar adalah berdasarkan perjanjian/perundingan biparte antara pemberi kerja dan pekerja/serikat pekerja yang dimana posisi pekerja disini merupakan posisi yang lemah untuk menuntut adilnya dalam perjanjian tersebut karena ketika perundingan terjadi tidak menutup kemungkinan pemberi kerja seperti mengabaikan pendapat atau suara dari pekerja itu sendiri karena pekerja tidak mempunyai *power* yang mumpuni untuk menuntut jika didalam perundingan tersebut dapat merugikan pekerja. Hal ini terjadi karena lemahnya pengawasan dari pihak yang berhak mengawasi dan kurang aktifnya dari Depnaker maupun Disnaker di daerah masing-masing serta tidak adanya peraturan secara spesifik yang membahas mengenai merumahkan pekerja terutama secara teknis pelaksanaan kegiatan tersebut. Sehingga perlindungan hukum terhadap pekerja yang dirumahkan seakan tidak kuat karena hanya sebatas Surat Edaran Menteri yang tidak memiliki kekuatan hukum lebih kuat dibandingkan suatu peraturan perundang-undangan. Selama pekerja dirumahkan tanpa upah tersebut tidak diatur dalam peraturan perusahaan maupun dalam perjanjian kerja, maka pekerja berhak secara penuh atas haknya sebagaimana dari awal pekerja tersebut menerima

upah kecuali adanya suatu addendum perjanjian yang telah disepakati antara pekerja dengan pemberi kerja. Jika memang dalam waktu yang cukup lama pekerja tidak diberikan kejelasan mengenai upah mereka selama dirumahkan setelah melewati perundingan *biparte* maupun *triparte*, maka pekerja dapat mengajukan permohonan ke pengadilan niaga setempat agar dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan ketentuan yang berlaku.