

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Hardlie Cecilia, Andriyanto Adhi Nugroho
Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
e-mail: hardliececilia28@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the legal protection of workers during the Covid-19 pandemic. The method used in this research is a type of normative legal research, using a statutory approach and analysis of legal concepts and the analytical method using normative analysis because the material rules in this journal are focused on theoretical studies. Regarding the results of research, legal protection for workers or laborers is to realize the basic rights inherent in the 1945 constitution & is protected by Article 27 paragraph two of the 1945 Constitution, Protection of the Manpower Act during the Covid-19 pandemic, one of which is the application of the principle of social distancing, generally carried out through a large-scale social restriction scheme in an area and requiring workers to wear Personal Protective Equipment (PPE) to provide protection for their workers so they are not infected with viruses and virus transmission in the work area. Work, Transmigration and Energy of DKI Jakarta Province Number 14 / SE / 2020 of 2020 concerning Appeals to Work at Home, company leaders are required to be able to take preventive steps related to the risk of transmitting COVID-19 infection by doing work at home. Every citizen has the right to decent work and life for all mankind. "Because workers or laborers have been terminated and / or terminated by their employers, their rights need to be protected by law so that the workers concerned can still earn income during the Covid-19 pandemic.

Key words : Covid-19, legal protection, laid off labor rights.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja selama pandemi Covid-19. Metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif, menggunakan pendekatan perundang-undangan dan analisis konsep hukum dan metode analisis normatif lantaran materi aturan pada jurnal ini difokuskan dalam kajian teori. Mengenai hasil penelitian, perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh merupakan untuk mewujudkan hak-hak dasar yg melekat pada undang-undang dasar 1945 & dilindungi oleh Pasal 27 ayat dua Undang-Undang Dasar 1945, Perlindungan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam masa pandemi Covid-19, salah satunya merupakan penerapan prinsip social distancing, umumnya dilakukan melalui skema pembatasan sosial skala besar pada suatu wilayah dan mewajibkan pekerja memakai Alat Pelindung Diri (APD) untuk memberikan perlindungan pada tenaga kerjanya supaya tidak tertular virus dan penularan virus pada wilayah kerja Sesuai Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14 / SE / 2020 Tahun 2020 mengenai Imbauan Bekerja diRumah , pimpinan perusahaan diperlukan mampu mengambil langkah preventif terkait risiko penularan infeksi COVID-19 dengan melakukan pekerjaan dirumah. Setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi seluruh umat manusia. "Karena pekerja atau buruh sudah diberhentikan dan / atau diberhentikan oleh majikannya, hak-haknya perlu dilindungi undang-undang supaya pekerja yang bersangkutan tetap dapat memperoleh penghasilan selama pandemi Covid-19.

Kata kunci : Covid-19, perlindungan hukum, hak tenaga kerja yang dirumahkan.

A. Pendahuluan

1.1 Latar belakang

Di bulan maret tahun 2020, dunia dikejutkan dengan merebaknya virus baru yaitu jenis virus corona atau bisa disebut virus corona disease 2019 (Covid-19).¹ Covid-19 merupakan salah satu jenis virus yang menyerang proses pernafasan manusia dan ditularkan ke manusia serta dapat menyebabkan kematian. Virus jenis ini telah menyebar ke seluruh dunia dan tidak terkecuali Indonesia, dampaknya terlalu luar biasa karena memakan ratusan kehidupan di Indonesia dan puluhan orang ribuan di dunia. Selain berdampak pada aspek kesehatan, virus ini juga berdampak pada aspek ekonomi yaitu menurunkan produktivitas perusahaan secara signifikan bahkan menghentikan kegiatan usaha di beberapa sektor usaha seperti perhotelan, angkutan umum, retail, restoran dan lain-lain. Karena berdampak pada kesibukan usaha luar biasa yang menyebabkan jutaan pekerja / buruh kehilangan penghasilan karena diberhentikan dan dirumahkan oleh pengusaha.

Pemerintah Indonesia sendiri telah menetapkan virus corona sebagai jenis penyakit yang menyebabkan keadaan darurat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, untuk mencegah penyebaran virus corona, Pemerintah telah mengambil langkah menetapkan pandemi virus corona sebagai bencana nasional dan mengimbau masyarakat untuk melakukan physical distancing dan belajar atau bekerja dari rumah. Imbauan pemerintah ini diikuti dengan keluarnya sejumlah payung hukum yang sebenarnya dimaksudkan untuk menekan penyebaran virus Covid-19.²

Sesuai Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14 / SE / 2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja dari Rumah , pimpinan perusahaan diharapkan mengambil langkah preventif terkait risiko penularan Infeksi Covid-19 dengan melakukan pekerjaan dirumah saja. Pandemi Covid-19 juga telah memaksa sebagian besar perusahaan menghentikan atau mengurangi kegiatannya, Ini berarti pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini pula yang memaksa pekerja untuk bekerja dari rumah atau tidak bekerja sama sekali,

¹ Yuliana ,(2020, Februari), Corona Virus disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur, *Wellness and healthy magazine*, Volume 2, Nomor 1, hlm. 1.

² Siregar, Putra, PM & Ajeng Hanifa Zahra, (15/4/2020), *Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan Force Majeure* Di akses pada tanggal 21 April 2020,

bekerja dari rumah yang menimbulkan masalah baru bagi perusahaan, mengingat tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan di rumah oleh pekerja. Beberapa perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan kemudian mendorong pengusaha untuk mengeluarkan beberapa kebijakan yang merugikan pekerja / buruh, antara lain praktik pemecatan pekerja tetapi tidak dibayar, merumahkan pekerja hingga batas waktu yang tidak ditentukan yang dilakukan pengusaha terhadap pekerjaanya secara sewenang-wenang.

Tenaga Kerja dalam konteks ketenagakerjaan disini terbagi menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dimana PKWT yang dimaksud merupakan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk menjalin interaksi kerja pada suatu waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk menjalin interaksi kerja tetap.³

Di Indonesia pada masa pandemi covid-19 banyak perusahaan yang merumahkan tenaga kerjanya salah satunya terjadi di kota Bandung yaitu dimana tenaga kerja yang bernama Dedi R yang dirumahkan oleh PT. Y pada bulan maret secara tiba-tiba, Dedi R berfikir dirinya dirumahkan karena situasi yang tidak memungkinkan tetapi pada bulan juni Dedi dikabarkan bahwa dirinya di putuskan kerjanya (PHK) dengan alasan yang tidak masuk akal padahal Dedi R telah bekerja pada PT.Y sejak tahun 2014 yang dinyatakan bahwa ia merupakan tenaga kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dapat dikatakan sebagai pekerja tetap dalam hal dirinya di putuskan hubungan kerja dalam bekerja Dedi R tidak mendapatkan haknya sebagaimana yang telah diatur didalam Undang-undang ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja / buruh adalah pemenuhan hak-hak dasar yang melekat dan dilindungi konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”Pelanggaran hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.⁴Hal ini ditegaskan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “setiap pekerja / buruh berhak mendapatkan

³ R.Joni Bambang. Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 183.

⁴ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Grafindo Persada Mataram, Jakarta, 2003, h. 58.

perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”Jadi setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pemberi kerja, tinggal bagaimana pemberi kerja mewujudkannya. Baik dari awal pekerja diterima sebagai pekerja hingga penempatan dan saat pekerja tersebut melaksanakan pekerjaan di perusahaan.⁵

Karena pekerja / buruh telah dirumahkan dan / atau diberhentikan oleh pemberi kerja, maka diperlukan perlindungan hukum atas hak-haknya agar pekerja yang bersangkutan tetap dapat memperoleh penghasilan selama pandemi Covid-19.

1.2 Rumusan masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada masa pandemi Covid-19 undang-undang no.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana hak-hak tenaga kerja yang dirumahkan pada masa pandemi Covid-19 ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja pada pandemi Covid-19 sesuai dengan undang-undang no.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, dan Untuk mengetahui hak-hak tenaga kerja yang dirumahkan) pada masa pandemi Covid-19.

B. Metode penelitian

Penelitian ini digunakan peneliti yuridis normatif, yaitu menggunakan menelaah atau menganalisis data sekunder yang berupa bahan-bahan hukum sekunder dengan memahami hukum menjadi perangkat peraturan atau norma-norma positif didalam sistem perundang-undangan yang mengatur tentang kehidupan manusia. Jadi

⁵ L. Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeitsbescherming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, 1997, *DasarDasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 75-76

penelitian ini dipahami menjadi penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder.⁶

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan perundang-undangan “*statute approach*”. dan pendekatan konseptual.

Sumber data, Bahan hukum utama yang digunakan peneliti ialah Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 mengenai Hak Asasi Manusia, Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 mengenai Pengupahan, & beberapa Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan, Bahan hukum sekunder menggunakan hasil karya ilmiah & pendapat para pakar yang terkait dengan Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja dalam masa pandemi covid-19, Sumber bahan hukum tersier Merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk juga penjelasan terhadap bahan hukum utama & sekunder misalnya kamus hukum & ensiklopedia yang berkaitan dengan judul.

Pada penelitian ini cara dan alat pengumpulan data yang digunakan yaitu library research dengan melakukan pengumpulan data yang diperoleh berdasarkan membaca & memahami buku-buku, literatur, dan perundang-undangan yang relevan menggunakan perseteruan yang dibahas.

Teknik analisis data digunakan analisis secara normatif lantaran bahan-bahan aturan pada penulisan ini tertuju dalam kajian yang bersifat teoritis dalam bentuk asas-asas aturan, dan kaidah-kaidah aturan. Selanjutnya dilakukan analisis sinkron isinya (content analysis) yang merupakan analisis isi untuk menentukan data berdasarkan berbagai sumber bahan pustaka yang terdapat objek penulisan ini. Penjelasan tersebut lalu diuraikan secara logis dari pemikiran berdasarkan penulis.

C. Hasil dan Pembahasan

3.1 Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja pada masa Pandemi Covid-19

Perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan pada subjek hukum, yang dimaksud menggunakan perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan pada subjek hukum yang berupa perangkat hukum baik yang bersifat

⁶ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat, Rajawali, Jakarta, Halaman.-15

preventif juga represif, baik tertulis juga tidak tertulis. Dengan istilah lain perlindungan hukum menjadi gambaran berdasarkan fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum bisa memberikan keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan ketentraman.⁷

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dijelaskan secara jelas mengenai pengertian perlindungan hukum bagi pekerja, tetapi ditinjau berdasarkan tujuan Undang-Undang itu sendiri yang tercantum pada pasal 4 huruf (c) dimana tujuan berdasarkan Pembangunan ketenagakerjaan merupakan perlindungan bagi pekerja dengan mewujudkan kesejahteraan, maka perlindungan hukum bagi pekerja dapat diartikan menjadi upaya untuk memenuhi kebutuhan & kebutuhan pekerja baik lahir juga batin, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara eksklusif juga tidak eksklusif bisa meningkatkan produktivitas pada lingkungan kerja yg kondusif & sehat.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja & mengklaim kesempatan & perlakuan yang sama tanpa subordinat atas dasar apapun untuk mencapai kesejahteraan pekerja. Salah satu perlindungan yang melekat dalam kodrat & eksistensi manusia merupakan perlindungan jaminan sosial. Oleh karena itu, tak jarang dikemukakan bahwa jaminan sosial adalah program yang bersifat universal atau generik yang wajib diselenggarakan oleh seluruh Negara. Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan :⁸a. Setiap Pekerja/buruh memiliki hak untuk memperoleh proteksi atas: 1) Keselamatan & Kesehatan Kerja; 2) Moral & Kesusilaan; & 3) Perlakuan yang sinkron menggunakan harkat & prestise insan dan nilai-nilai agama. b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan & kesehatan kerja. c. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) & (2) dilaksanakan Sesuai menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum tenaga kerja dalam masa pandemi Covid-19 ini salah satunya Pemberlakuan prinsip social distancing, umumnya dilakukan melalui skema penetapan Pembatasan Sosial Berskala Besar pada suatu wilayah, demikian pula dengan undang-undang No. 6 Tahun 2018 mengenai Karantina Kesehatan. Dalam

⁷ Rahayu, 2009, *Pengangkutan Orang*, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor

⁸ Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

konsideran mengingat, undang-undang ini tidak menyebut Pasal 12 Undang-Undang Dasar 1945 mengenai keadaan bahaya, melainkan hanya Pasal lima ayat (1), Pasal 20, Pasal 28 H ayat (1), Pasal 34 ayat (3) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁹ Pada Bagian Kelima undang-undang ini diatur mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), yaitu dalam Pasal 59 yang menentukan:a. Pembatasan Sosial Berskala Besar adalah bagian dari respons Kedaruratan Kesehatan Masyarakat;b. Pembatasan Sosial Berskala Besar bertujuan mencegah meluasnya penyebaran penyakit Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang sedang terjadi antar orang pada suatu daerah tertentu;c. Pembatasan Sosial Berskala Besar sebagaimana dimaksud dalam ayat paling sedikit meliputi:a) peliburan sekolah & tempat kerja;b) pembatasan aktivitas keagamaan; &/atau c) pembatasan aktivitas pada tempat atau fasilitas umum. d)Penyelenggaraan Pembatasan Sosial Berskala Besar berkoordinasi & bekerja sama menggunakan berbagai pihak terkait sinkron menggunakan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Pada fenomena Pandemi Covid-19 telah ditetapkan oleh Presiden menjadi jenis penyakit yang tergolong sebagai situasi darurat kesehatan pada masyarakat. Keadaan tersebut semestinya mewajibkan para pengusaha untuk menerapkan perlindungan dalam tenaga kerja tidak tertular virus & penularan virus pada wilayah kerja menggunakan cara menerapkan Social Distancing pada lingkungan kerja & mewajibkan para pekerjanya memanfaatkan Alat Pelindung Diri (APD) yang mana dalam pasal (6) - (7) Peraturan Menteri Tenaga kerja & Transmigrasi RI No.Pers.08 / MEN / VII / 2020 mengenai Alat pelindung diri (APD), Mengenai APD yang disediakan perusahaan wajib sesuai dengan potensi bahaya & risiko yang ditimbulkan. Penyediaan APD yang diatur pada Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Keselamatan & Kesehatan Kerja, yang dimaksud menggunakan alat pelindung diri pada pasal tiga ayat (1) Nomor PER.08 / MEN / VII / 2010:¹⁰

“pelindung kepala,pelindung mata dan muka,pelindung telinga,pelindung pernapasan beserta perlengkapannya,pelindung tangan; dan/atau pelindung kaki.”

⁹ Undang-undang Republik Indonesia 1945

¹⁰ Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No.Pers.08/MEN/VII/2020 tentang APD

Selain itu didalamnya diatur bahwa pekerja boleh menolak untuk bekerja jika pengusaha atau perusahaan tidak menyediakan APD Perlindungan tersebut telah diatur dalam Pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.”

Jika pekerja yang terkena Covid-19 akan mendapat perlindungan dari BPJS Kesehatan. Jika terpapar, pekerja yang mengikuti program Administrasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan setara dengan kecelakaan kerja yang berhak atas pengobatan Hal tersebut sejalan dengan dikeluarkannya Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M / 8 / HK.04 / V / 2020 tentang Perlindungan Pekerja / Buruh dalam Program Asuransi Kecelakaan Kerja Dalam Kasus Kerja. Penyakit Terkait Akibat Covid-19.¹¹

Dalam SE Menaker M/3/HK.04/III/2020, Menteri Ketenagakerjaan meminta kepada para gubernur untuk melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi Covid-19, yang tertuang di dalam SE Menaker M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan kerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19 :¹²

1. Bagi pekerja/buruh yg dikategorikan menjadi Orang Dalam Pemantauan (ODP) Covid-19 dari informasi dokter sebagai akibatnya tidak bisa masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
2. Bagi pekerja/buruh yang mengkategorikan kasus suspek Covid-19 & dikarantina/diisolasi berdasarkan informasi dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.

¹¹ Bpjsketenagakerjaan.go.id

¹² Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan kerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19 Pasal 156 undang-undang no.13 tahun 2003 ketenagakerjaan .

3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja lantaran sakit Covid-19 & dibuktikan dengan informasi dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan aktivitas bisnis dampak kebijakan pemerintah pada wilayah masing-masing guna pencegahan & penanggulangan Covid-19, sehingga mengakibatkan sebagian atau semua pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan bisnis maka perubahan besaran juga cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai menggunakan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Dalam perlindungan pada situasi ini Menaker Ida Fauziyah, menyatakan “yang diperlukan adalah kolaborasi yang mengedepankan dialog sosial untuk mencari solusi terbaik dan menghindari pemutusan hubungan kerja.” Dalam rangka menghindari pemutusan hubungan kerja Kementerian Ketenagakerjaan inilah alasan dikeluarkannya SE Menaker No.M/3/HK. 04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh & Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan & Penanggulangan Covid-19, maka dari itu seharusnya perusahaan dapat mempertahankan perlindungan terhadap tenaga kerjanya meskipun dalam situasi yang sulit ini.

3.2 Hak- Hak Tenaga Kerja Yang dirumahkan

Pekerja yang berada pada tengah-tengah wabah Covid-19 dapat dikaitkan menggunakan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, dimana setiap pekerja / buruh berhak memperoleh proteksi atas keselamatan & kesehatan kerja. Pada dasarnya, istilah “merumahkan pekerja” atau “pekerja yang dirumahkan” tidak diketahui & tidak diatur pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Meski demikian, pada praktiknya & pada beberapa kasus, terdapat pekerja yang diberhentikan oleh perusahaan lantaran banyak sekali alasan, seperti karena perusahaan tidak dapat melakukan produksi, perusahaan sedang melakukan restrukturisasi usaha, sehingga perusahaan tidak dapat membayar hak tenaga kerja, sehingga akhirnya dirumahkan. Padahal, jika UU Ketenagakerjaan melindungi pekerja yang dirumahkan, pekerja tetap menerima gaji penuh selama dipulangkan. Hal ini diatur dalam Pasal 93 ayat 2 huruf f

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwabahwa,¹³ pengusaha harus membayar upah buruh, bila buruh bersedia melakukan pekerjaan yang sudah dijanjikan, namun pengusaha tidak memperkerjakannya baik kesalahan sendiri juga halangan yang seharusnya dapat dihindari perusahaan. Tetapi dalam prakteknya masih banyak pekerja yang dirumahkan tanpa mendapat upah & pekerja yang kurang memahami mengenai haknya.

Sebelum membahas mengenai hak hukum pekerja berdasarkan ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku terlebih dahulu peneliti menguraikan hak pekerja ditinjau berdasarkan teori hak asasi manusia. Teori Hak Asasi Manusia (HAM) ialah hak yang melekat pada diri manusia sejak ia dilahirkan .

Darwin Prints memberikan pengertian “hak menjadi sesuatu yang wajib diberikan pada seorang, sedangkan kewajiban merupakan suatu prsetasi baik berupa benda atau jasa yang wajib dilakukan oleh seorang lantaran kedudukannya atau statusnya”.¹⁴ Dalam global pekerjaan, seseorang karyawan pula mempunyai hak & kewajiban dimana hak & kewajiban tersebut telah diatur sebelumnya pada perjanjian kerja baik itu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Mengutip ketentuan Pasal 28 huruf (d) UUD Negara Republik Indonesia (Undang-Undang Dasar 1945) 1945 bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja & memperoleh kompensasi dan perlakuan yg adil & layak pada hubungan kerja.” Indonesia 1945, Pasal 28 huruf (d). Selain itu, Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang bisa memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Berdasarkan ketentuan pasal ini, undang-undang yang tidak selaras secara jelas menyatakan bahwa bekerja dengan upah yang adil & masuk akal merupakan hak pekerja pada suatu hubungan kerja. Dan pada pelaksanaannya, baik pengusaha, hukum juga pemerintah tidak boleh membedakan jenis

¹³ Undang-undang No.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan

¹⁴ Darwin Prints. *Hukum Perburuhan Indonesia*. Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.22-23.

kelamin, ras, warna kulit, bahasa, agama, politik & kebangsaan dan harus menghormati & melindungi hak-hak tersebut.

1.1 Hak- hak tenaga kerja yang Dirumahkan

Bahwa bagi tenaga kerja yang dirumahkan secara hukum memiliki hak atas upah secara penuh. Hal ini dapat merujuk dalam ketentuan SE Menaker No. 907/MEN/PHIPPHI/X/2004 mengenai pencegahan pemutusan hubungan kerja massal,¹⁵ dimana dalam huruf (f) menyatakan “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan upaya terakhir setelah dilakukan meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu.” Selain itu Menaker mengeluarkan beberapa surat edaran lain seperti SE Menaker No 05/M/BW/1998 tahun 1998 menyatakan belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang upah belum terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upah pekerja selama dirumahkan maka dalam hal adanya rencana pengusaha untuk merumahkan pekerja maka upah yang dirumahkan dilaksanakan menjadi berikut:¹⁶ “Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah utama & tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan kecuali diatur lain pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan & perjanjian kerja bersama. Jika pengusaha membayar upah tidak secara penuh supaya terlebih dahulu dirundingkan dengan perkumpulan pekerja atau pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan, cara pembayarannya & berapa lama dirumahkan.”

Dalam hal hak ketenagakerjaan terkait upah & perlindungan bagi pekerja pada tempat kerja, pengusaha dapat menahan pembayaran upah (bila pengusaha tidak sanggup membayar upah sesuai dengan upah minimum), sesuai sebagaimana diperbolehkan dalam Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 dengan terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja / buruh atau perkumpulan pekerja / perkumpulan buruh. mengenai penangguhan dengan pekerja/buruh atau perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh terkait penangguhan tersebut. Penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha pada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan

¹⁵ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE- 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, huruf (f).

¹⁶ SE-05/M/BW/1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan. Kemudian tata cara penundaan pembayaran upah minimum sudah diatur pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi Nomor KEP-231 / MEN /2003 mengenai Tata Cara Penundaan Pelaksanaan Upah Minimum.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, ketika seseorang pengusaha melakukan merumahkan pekerja atau pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya maka pengusaha harus memenuhi hak-hak karyawan yang sebagai korban pemutusan hubungan kerja yang diatur pada Pasal 156 yakni mengenai uang pesangon yakni pembayaran uang berdasarkan pengusaha kepada pekerja menjadi akibat dari berakhirnya hubungan kerja, uang penghargaan masa kerja yakni pembayaran uang berdasarkan pengusaha kepada pekerja menjadi akibat dari berakhirnya hubungan kerja, serta Uang Penggantian Hak yang Seharusnya Diterima yakni uang pembayaran dari pengusaha pada pekerja sebagai pengganti ketika istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan berdasarkan tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, & lainnya menjadi akibat berdasarkan penghentian hubungan kerja.

Pada dasarnya PT.Y dalam Melihat pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, mengungkapkan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, perkumpulan pekerja/perkumpulan buruh, & pemerintah, wajib mengupayakan supaya tidak terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Pada masa pandemi Covid-19, Pesangon menjadi hak pekerja / buruh adalah sesuatu yang berharga bagi para pekerja/buruh yang dirumahkan atau tidak bekerja sama sekali terutama perusahaan mini sulit untuk membayarkan hak-hak para pekerja Hal ini menandakan kondisi yang terjadi, secara normatif, hak normatif pekerja itu harus tetap ditunaikan, bila dikaitkan pada undang-undang ciptakerja selain menerima uang pesangon dapat pula diberikan jaminan pelatihan pekerjaan baru yang nantinya diimplementasikan lewat peraturan perusahaan, lalu dari pasal 82 nomor dua undang-undang ciptakerja, pada jaminan kehilangan pekerjaan memberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, & pelatihan kerja. Manfaat itu dihasilkan oleh peserta setelah memiliki masa kepesertaan tertentu. Program jaminan kehilangan pekerja bersumber berdasarkan modal awal pemerintah, iuran program jaminan social, & dana operasional BPJS ketenagakerjaan. akan tetapi faktanya perusahaan sulit menunaikannya, maka

berdasarkan itu seharusnya Dedi R mendapatkan hak atau dalam perlindungan hukum menjadi tenaga kerja sinkron yg diuraikan diatas.

D. Simpulan

Adapun konklusi dan saran yang disampaikan pada penelitian ini adalah Bahwa PT.Y sudah merumahkan Dedi R secara tidak masuk akal tanpa memberikan uang pesangon atau hak-hak yang sepatutnya dihasilkan sesuai dengan aturan yang sudah ada namun pada hal ini PT.Y sudah melakukan negosiasi atau bipartit dengan Dedi R yangmana Dedi R sudah menerima perlindungannya sesuai aturan yang berlaku serta Hak yang seharusnya didapatkan. Dalam situasi pandemi covid-19 banyak perubahan bagi setiap negara terutama pada perusahaan berikut tenaga kerjanya dimana Undang-Undang Ketenagakerjaan sudah membahas banyak hal baik mengenai hak-hak karyawan sampai Surat Edaran Menteri tentang WFH. perlindungan bagi tenaga kerja pada tempat kerja pengusaha dapat melakukan penangguhan pembayaran upah (bila pengusaha tidak sanggup membayar upah sesuai upah minimum), dengan terlebih dahulu melakukan negosiasi dengan pekerja/buruh. Pengusaha dapat melakukan tindakan meliburkan atau merumahkan Tenaga Kerja, dari huruf f SE Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Se-907/Men/Phi-Pphi/X/2004 Tahun 2004 pada bentuk “Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” tindakan tersebut dapat dilakukan dikarenakan perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa imbas terhadap tenaga kerja.

Namun situasi pandemi Covid-19 saat ini harus dipahami oleh pengusaha dan pekerja sebagai pihak yang sama-sama terkena dampak. Sebab, tidak ada pihak yang menginginkan wabah ini. Oleh karena itu, untuk memenuhi perlindungan dan hak normatif pekerja dalam kondisi saat ini, kita harus memperhatikan kemampuan perusahaan atau membuat kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Bambang, R Joni, (2013) *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung; Pustaka Setia, hlm. 183.

Husni,Lalu,(2003) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta;Grafindo Persada Mataram, h. 58.

Husni, L, *Perlindungan Buruh (Arbeidsbescherming)*, dalam Zainal Asikin, dkk, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*;Jakarta;Raja Grafindo Persada, hal. 75-76.

Soekanto , Soerjono& Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta;Rajawali Halaman.-15.

Prints,Darwins,(2000) *Hukum Perburuhan Indonesia*.Bandung: P.T.Citra Aditya Bakti, hlm.22-23).

Jurnal

Glorita Tobing,E, Zepri Tarigan, and Brigid Jendamuli Barus.” Perlindungan hukum terhadap karyawan yang dirumahkan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PUTUSAN : NOMOR 491 K/PID.SUS-PHI/2017).” *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia* .

Krisgawati,V , and Putu Eva Ditayani Antari. “Sosialisasi hak tenaga kerja yang dirumahkan akibat pandemic Covid-19 pada PT.Global Retalindo Pratama.” *Jurnal Masyarakat Merdeka* (2020).

Prajnaparamitha, K, and Mahendra R Ghoni. "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum." *Administrative Law & Governance Journal* 3, No. 2 (2020).

Randi, Yusuf. “Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan.” *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran* (2020).

Rikhardus ,Joka ,M.”Implikasi pandemi Covid-19 terhadap pemenuhan hak hukum pekerja yang diputuskannhubungan kerja oleh pengusaha.”*Binamulia Hukum Vol 9 No 1 Juli* (2020 (1-12)).

Rudi, Hartono,N, and Amalia Suci Ramadhani.”Tinjauan Yuridis kebijakan work from home berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan.” *Jurnal Supremasi* (2020).

Taniady,V, Novi Wahyu Riwayanti, Reni Putri Anggraeni, Ahmad Alveyn Sulthony Ananda, and Hari Sutra Disemadi. “PHK dan Pandemi Covid-19 suatu tinjauan hukum berdasarkan undang-undang tentang ketenagakerjaan di Indonesia.” *Jurnal Yustisiabel* (2020).

Internet

Aurelia Oktavira, Bernadetha S.H. “Upah Karyawan yang dirumahkan karena wabah corona”<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e7b6315b663f/upah-karyawan-yang-dirumahkan-karena-wabah-corona/> “.

BPJAMSOSTEK Tanggung Perlindungan Pekerja yang Terpapar Covid-19 “<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/26730/BPJAMSOSTEK-Tanggung-Perlindungan-Pekerja-yang-Terpapar-Covid-19> “.

Putra, Siregar ,PM & Ajeng Hanifa Zahra, (15/4/2020), *Bencana Nasional Penyebaran COVID-19 sebagai Alasan Force Majeure* Di akses pada tanggal 21 oktober 2020.

Rahayu, 2009, *Pengangkutan Orang*, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 tentang Tata cara Perlindungan Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang berat.

Smartlegal.id<https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2020/12/15/bagaimana-ketentuan-pesangon-dan-jaminan-kehilangan-pekerjaan-dalam-uu-cipta-kerja/> “.

Yuliana ,(2020, Februari), Corona Virus disease (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur, *Wellness and healthy magazine*, Volume 2, Nomor 1, hlm. 1.

Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 28 huruf (d).

Republik Indonesia, Undang–Undang Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE- 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, huruf (f).

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan 05/M/BW/1998 Tentang Upah Pekerja Yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan kerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19 Pasal 156 undang-undang no.13 tahun 2003 ketenagakerjaan .

Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri (APD).