

HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA YANG DI RUMAHKAN AKIBAT DARI PANDEMI COVID-19

Aisyah Dewi F.Z

E-mail: aisyadewifz@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0475-7794>

Debby Ayu Mardiana

E-mail: debbyardiana1@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4960-7909>

Muhammad Faisal Maulana Rozaq

E-mail: Faisalrozaqq@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1351-3222>

ABSTRACT

In the current pandemic, there are many problems that arise. Not only from the health aspect, but also from the employment aspect, human rights, etc. Moreover, in terms of rights, there are issues regarding the rights and obligations of workers who directly experience termination of employment (PHK). This is considered not in accordance with the rights and obligations of the workers, but due to the current pandemic conditions and leading to a crisis in all aspects of the field, the decision to lay off is the final decision made by the companies in order to avoid further losses in the company. Reducing employees is considered efficiency because it can help reduce expenses. There are so many companies that suppress HR behind this pandemic. There are layoffs, because there is no financial capability on the part of the company. It is felt, a pandemic situation like this is a responsibility and also a problem from all aspects. Not only about employees, but also the government, companies, all feel the impact of this pandemic. Keywords: Pandemic, Workers, Termination.

ABSTRAK

Terhadap kondisi pandemi seperti saat ini sangat banyak problematika yang muncul. Tidak hanya dari aspek kesehatan, namun juga aspek ketenagakerjaan, hak asasi manusia, dll. Terlebih lagi dalam hak, adapun permasalahan atas hak dan kewajiban para pekerja yang secara langsung mendapati Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini dinilai tidak sesuai dengan hak dan kewajiban para pekerja, namun dikarenakan kondisi pandemi yang seperti ini dan berujung pada krisis disegala aspek bidang, maka keputusan PHK menjadi keputusan akhir yang dilakukan oleh para perusahaan mengingat agar tidak semakin rugi dalam perusahaan tersebut. Mengurangi karyawan adalah dianggap efisiensi karena dapat membantu mengurangi pengeluaran. Banyak sekali perusahaan yang menekan SDM di balik keadaan pandemi seperti ini. PHK ada, karena sudah tidak adanya kemampuan dari pihak perusahaan dari sisi keuangan. Dirasa, keadaan pandemi seperti ini adalah tanggungjawab dan juga masalah dari segala aspek. Tidak hanya tentang pegawai, namun juga pemerintahan, perusahaan, semua ikut merasakan dampak dari keadaan pandemi ini.

Kata Kunci: Pandemi, Pekerja, Pemutusan.

1. Pendahuluan

Pada tahun 2020 munculah wabah virus yang penyebarannya sangat cepat dan memiliki efek yang cukup mematikan pada saat itu. Virus tersebut bernama corona virus atau juga bisa disebut dengan *Severe Acute Respiratory Syndrome coronavirus 2* (SARS-Cov 2) cara kerja virus ini ialah mempengaruhi kinerja sistem pernapasan, dimana jika virus ini masuk ke tubuh manusia akan menyebabkan gangguan ringan hingga berat pada sistem pernapasan serta dengan efek terparah ialah kematian. Virus Covid-19 ini pertama kali teridentifikasi pada tubuh manusia ialah di wilayah Wuhan Tiongkok pada akhir 2019. Setelah virus covid 19 menyebabkan secara agresif dan cepat di wuhan maka pada Juni 2021 virus ini telah menyebar hampir ke seluruh dunia dan menyebabkan kurang lebih sekitar 178 orang terinfeksi dan menyebabkan 3,9 Juta kematian.

Organisasi kesehatan Internasional yaitu WHO (World Health Organization) pada akhirnya menyatakan bahwa seluruh dunia mengalami darurat kesehatan global akibat virus Covid-19, efek yang ditimbulkan dari Endemi yang merebak menjadi Pandemi ini membuat banyak event-event Internasional terpaksa ditiadakan atau dibatalkan seperti contohnya pertandingan di bidang olahraga. Tertanggal 19 Maret tahun 2020 sampai 2021 lebih dari 104jt kasus, terinfeksi corona 2.2 juta orang meninggal dunia dan pasien yang telah sembuh sebanyak 57,9 juta orang.

Sedangkan jika kita melihat kedalam Negeri yaitu Indonesia kasus pertama orang yang terinfeksi ialah seorang ibu dan anak yang memiliki domisili di Depok, diketahui penyebab terinfeksi WNI tersebut ialah sebelum nya mereka melakukan kontak dengan WNA asal Jepang. Setelah kemuculan kasus pertama tersebut, Pemerintah mulai menyiapkan rencana untuk mencegah penyebaran dengan cara melakukan tracing. Tak lama setelah itu tepatnya pada tanggal 29 Februari 2020 akhirnya pemerintah kita mengeluarkan status darurat bencana. Jika melihat hingga saat ini kasus covid telah menyentuh angka penyeberann sebanyak 4,26 Juta dengan rata-rata kematian sebanyak 144 rb.

Berbagai cara telah dilakukan oleh seluruh lapisan pemerintah untuk mengatasi penyebaran virus ini mulai dari anjuran penerapan *social distancing* hingga pemberlakuan PSBB (Pembatasan Sosial Skala Besar) yang tertuang dalam Permenkes nomor 9 Tahun 2020, PSBB diterapkan dengan menutup seluruh kegiatan industri non esensial dan perkantoran. Selanjutnya diterapkanlah PPKM Jawa-Bali untuk pembatasan ini diterapkan hanya untuk wilayah Jawa-Bali dari 11-25 Januari 2021, dalam penerapannya pembatasan ini lebih longgar dari pembatasan sebelumnya dimana beberapa kegiatan bisnis bisa berjalan dengan penerpaan protokol kesehatan yang tepat. Lalu setelah itu diterapkanlah PPKM Mikro yang diterapkan tanggal 9 Februari 2021, salah satu tujuan diterapkannya PPKM ini ala untuk menekan kasus Covid dan menurunkan laju penyebaran, aturan tersebut tertuang dalam intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2021. Lalu diterapkan PPKM darurat setelah hari raya Idul Fitri karena kemunculan varian baru yaitu varian Delta dari India. Lalu yang terakhir hingga saat ini

diterapkan ialah PPKM Level 3-4 penerapan PPKM ini sama dengan PPKM darurat, perubahan hanya terjadi pada istilah penyebutannya karena sebutan sebelumnya menakutkan.

Akibat dari penerapan PPKM terlihat dari berbagai bidang, seperti pendidikan dimana sluruh sekolah dan universitas diliburkan dan diterapkan pembelajaran daring, lalu pelarangan adanya aktivitas keagamaan di tempat-tempat ibadah, pembatasan di tempat umum baik kendaraan ataupun aktivitas sosial lainnya serta meliburkan tempat kerja. ILO (International Labour Organization) memberikan penilaian pada penerapan pembatasan berdampak pada sektor ekonomi khususnya pekerja, dimana sebanyak 2,7 Miliar pekerja mendapatkan dampak dari pengurangan karyawan. Alternatif lain yang digunakan oleh perusahaan ialah dengan menerapkan kerja dari rumah atau disebut *work from home* dan merumahkan pekerja untuk sementara waktu.

Jika kita melihat kata dasar dari merumahakn ialah rumah, yang memiliki arti sebagai tindakan dan pengertian lainnya, jika merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengenal apa itu 'di rumahkan' sehingga tidak ada perlindungan dari segi hukum untuk pekerja.¹ Namun, jika kita merujuk pada No.SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (butir f) menggolongkan tindakan merumahakan pekerja ialah termasuk salah satu cara sebelum terjadinya PHK. Dalam pembahasan kali ini akan membahas tentang bagaimana status hukum pekerja yang dirumahakn di masa pandemi serta apa saja hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja di masa pandemi.

2. Metode Penelitian

Penelitian hukum empiris di gunakan dalam penelitian ini dengan metode penggunaan fakta yang terjadi di lapangan dan juga dengan data, di ambil berdasar perilaku manusia itu sendiri dari perilaku verbal yang di dapat melalui wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Lokasi penelitian ini dilakukan di beberapa perusahaan seperti PT. Yuma Saranakarya dan CV. Tang Food Indonesia, serta PT Apache. Dengan beberapa pertimbangan bahwa ketiga perusahaann tersebut menerapkan kebijakan yang berbeda-beda dalam mengatasi dampak covid 19.

3. Pembahasan

3.1. Status Hukum Seluruh Pekerja yang di Rumahkan Dimassa Pandemi Covid-19

¹ Sugeng Hadi Purnomo, 'PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2.2 (2019) <<https://doi.org/10.30996/jhbnc.v2i2.2493>>.

Pada pembahasan rumusan masalah pertama akan dibahas mengenai bagaimana status hukum yang dimiliki oleh pekerja yang telah dirumahkan di saat pandemi covid-19 ini. jika kita melihat dari segi yuridis maka tidak ada istilah “merumahkan pekerja”, jika dilakukan secara praktek pun hal tersebut adalah sala satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan yang sedang mengalami penurunan profit, sedang dalam masa krisis, dan ketika melakukan restrukturasi bisnis. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan dan maksud agar tidak sampai terjadi PHK, karena berdasarkan Surat Edaran Menaker 907/2004 jika suatu perusahaan mengalami suatu masa sulit dan untuk menghindari PHK masal maka ada beberapa upaya yang harus dilakukan seperti mengurangi pemberian gaji dan beberapa fasilitas yang dimiliki pekerja tingkat atas, mengurangi waktu bekerja normal (shift), memberikan batasan pada jam kerja sehingga tidak ada lembur, membatasi hari kerja yang sebelumnya, memberikan waktu libur atau merumahkan pekerja secara bergiliran, tidak memberikan perpanjangan konttak kepada pegawai kontrak yang sudah selesai masa kontraknya, lalu untuk pegawai yang sudah memasuki masa pensiun dan memenuhi seluruh syarat maka dipensiukan. Semua upaya tersebut dilakukan semaksimal mungkin dan jika sudah tidak memungkinkan baru terjadilah PHK.

Masa sebelum Pandemi, jika seoraang pegawai dirumah kan maka bisa dipastikan terdapat keadaan darurat dalam perusahaanya, jika kita melihat pada Pasal 61 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan suatu kontrak kerja akan dinyatakan usai ketika pekerja telah wafat, berakhir nya jangkawaktu dalam perjanjian, ada suatu putusan dari pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap ataupun ada suatu keadaan dimana yang tercantumkan pada peraturan perusahaan, perjanjian kerja, tau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Maka bisa kita tarik kesimpulan bahwa pada saat “merumahkan pekerja” maka status pekerja masih menjadi karyawan di tempat nya bekerja sehingga perusahaan juga harus memperhatikan hak dan kewajiban dari pekerja itu.

Masa saat Pandemi, dimana terjadi krisis ekonomi dan juga sebagai upaya pencegahan dari penyebaran virus covid-19 telah banyak sekali perusahaan yang merumahkan karyawaanya hal tesebut juga selaras dengan surat edaran yang telah dirilis oleh Menteri Ketenagakerjaan. Dalam surat edaran Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019. Merujuk pada Bab II Huruf B angka 2 gaji untuk pekerja atau buruh yang dirumahkan. Ketika pekerja atau buruh dirumahkan oleh perusaan dengan jangka waktu sementara, maka terdapat beberapa upaya yang sekiranya bisa dilakukan oleh perusaahan adalah:

- a. Tetap memberikan gaji/upah sesuai kontrak pekerja
- b. Perusahaan meregulasi tentang hal yang berkaitan dengan pemberian gaji pekerja yang di rumahkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

- c. Bagi perusahaan secara aspek keuangan tidak dapat memberikan upah sesuai kontrak kerja pekerja karena akibat terdampaknya usaha akibat pandemi Covid-19 maka pengusaha bisa melakukan kesepakatan bersama pekerja untuk menetapkan besaran dan cara pemberian upah dengan ketentuan setiap bulan terdapat upah tetap yang diterima oleh pekerja dari perusahaan.

Dalam surat edaran tersebut sudah sangat dijelaskan bagaimana pengaturan upah bagi karyawan yang dirumahkan serta sangat jelas dalam memuat hak-hak pekerja yang dirumahkan. Jika melihat dari regulasi perusahaan seperti pada PT. Apache, PT. Yuma Saranakarya, dan CV. Tang Food Indonesia. Dari ketiga perusahaan tersebut memiliki regulasi yang berbeda terhadap merumahkan karyawannya, namun jika dilihat status hukumnya maka karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut masih menjadi karyawan perusahaan.² Pada PT. Apache kebijakan yang dikeluarkan ialah memberlakukan sistem shift selama 1 minggu, jika karyawan A masuk pada minggu ini atau minggu kesatu maka pada minggu depan atau minggu kedua karyawan tersebut diliburkan. Namun, dengan gaji yang tetap utuh. Jika pada PT. Yuma Sarakarya regulasi yang diberikan kepada pekerja ialah seperti mengurangi jumlah pekerja dengan tidak memberikan PHK (dirumahkan) selama waktu tertentu sampai menunggu keadaan menjadi lebih stabil sebagai upaya agar karyawan mendapatkan hak dan menjalankan kewajibannya, perusahaan memberikan regulasi waktu yaitu pembatasan waktu kerja karyawan dan sistem pemberian upah yang diberikan ialah secara harian. Sama halnya dengan CV. Tang Food Indonesia yang memberikan regulasi yaitu merumahkan sementara karyawan dengan posisi tertentu.

3.2. Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13/2003 dan Implementasi Selama Covid-19

Terhadap covid-19 seperti ini seperti pemutusan kerja bisa dianggap sebagai force majeure, atau sesuatu hal di luar kemampuan perusahaan itu sendiri. Dengan itu dibutuhkan perlindungan khusus yang mengatur mengenai hal ini agar lebih terjaminnya hak dan juga kewajiban terhadap para pekerja ditengah pandemi dan para pekerja bisa lebih terjamin kesejahteraannya disisi lain perusahaan tetap dapat selalu berfokus untuk berkembang. Adapun data dari Kemenaker RI tercatat 2,8 juta di era pandemi seperti ini menjadi korban PHK di Indonesia.

Adapun hak dan juga kewajiban yang diamanatkan dalam hukum ketenagakerjaan itu sendiri antara pengusaha dan juga para pegawai. Keduanya haruslah saling keterkaitan/berkesinambungan. Perusahaan wajib memiliki tanggungjawab, keselamatan, kesehatan, bahkan harus berlaku adil terhadap seluruh karyawan pula. Karena pekerja merupakan kunci keberhasilan atas suatu perusahaan. Perusahaan bisa sukses karena adanya SDM yang mempengaruhi/support atas keberhasilan tersebut. Secara logis, maka perusahaan wajib menjamin kesejahteraan para pekerja/karyawan.

² Sugeng Hadi Purnomo and Enny Komariyah, 'Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011', *Mimbar Keadilan*, 2014.

Kesepakatan kerja dituangkan dalam PKWT/PKWTT, itu dianggap secara legal dalam perjanjian hubungan kerja. Dengan itu, tertuang butir pasal yang memuat apa saja hak dan juga kewajiban para pekerja selama bekerja. Mengenai pandemi kondisi seperti ini seringkali bertemu terhadap ketentuan PHK, apalagi konteksnya pemutusan secara sepihak. Walaupun berdalih pada force majeure. Maka, pengusaha tetap di bebaskan pada tanggungan untuk mengakhiri kewajibannya pada para pekerja yang di PHK. Supaya, kewajiban pengusaha tetap terlaksana seperti halnya di peraturan ketenagakerjaan.

Dalam PHK ditengah pandemi saat ini dianggap sebagai force majeure relatif. Adanya tanggungjawab perusahaan kepada para pekerja untuk memberi pesangon sesuai kesepakatan di awal/diperjanjian hubungan kerja. Bagi pengusaha ketika melakukan PHK, maka dalam profit perusahaan itu sendiri tidak adanya suatu keuntungan. Justru mengalami penurunan dalam berbagai aspek. Bisa juga memang perusahaan tersebut akan mengalami penutupan, ataupun adanya suatu keadaan yang memaksa dan pada akhirnya adanya pemutusan hubungan kerja. Pesangon diberikan selama 1 (satu) kali kepada para pekerja yang terkena PHK.

Karenanya, wajib untuk para pengusaha agar melaksanakan kewajibannya untuk memenuhi kewajibannya kepada para pekerja apalagi dalam sisi pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana, adanya regulasi pada UU. No.13/2003 pemutusan hubungan kerja adanya suatu kondisi dan situasi tertentu yang berakibat selesainya tanggungjawab dan juga hak antara para pekerja dengan perusahaan.

4. Penutup

Berdasar yang terurai dalam pembahasan di atas terhadap kondisi covid-19 seperti ini, maka status hukumnya tetap adanya suatu upah. Namun, mengenai besarnya atas hasil kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersangkutan (pekerja dan perusahaan). Implementasi hak pekerja adalah suatu kewajiban bagi perusahaan demi terciptanya kesejahteraan bagi para pekerja itu sendiri dan disisi lain agar membangkitkan perusahaan tersebut. Karena pada dasarnya perusahaan yang sehat di isi oleh para SDM yang bagus. Mengingat pandemi seperti ini, ketika adanya PHK, maka perusahaan wajib memberikan suatu pesangon terhadap para pekerja secara satu kali. PHK terjadi karena adanya suatu kondisi dan situasi tertentu yang berakibat selesainya tanggungjawab dan juga hak antara para pekerja dengan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Muqorobin, M. K., & Arief, B. N. (2020). Kebijakan Formulasi Pidana Mati dalam Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Berdasarkan Perspektif Pembaharuan
- Palupesy, V., & Djanggih, H. (2021). Efektivitas Penerapan Sanksi Selama Pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Pada Penanggulangan COVID-19. *Toddopuli Law Review*, 1(1), 43-57.

Purnama, K. V. S. (2021). Perjalanan Covid-19 Di Indonesia Dan Kasus Yang Muncul Dibaliknya Dalam Perspektif Hukum Dan HAM. *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 3(1), 49-64.

Sakharina, I. K. (2020). Hak Atas Pangan di Masa Pandemi Coronavirus Disease Covid-19. *Jurnal Legislatif*, 367-384. Susilo, A., Rumende, C. M., Pitoyo, C. W., Santoso, W. D., Yulianti, M., Herikurniawan, & Yunihastuti, E. (2020). Coronavirus disease 2019:

Tinjauan literatur terkini. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, 7(1), 45-67. SyahriaL, S. (2020). Dampak COVID-19 terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ners*, 4(2), 21-29.

Taufik, T., & Warsono, H. (2020). Birokrasi baru untuk new normal: tinjauan model perubahan birokrasi dalam pelayanan publik di era Covid-19. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 1-18.

Zendrato, W. (2020). Gerakan mencegah daripada mengobati terhadap pandemi covid-19. *Jurnal Education and development*, 8(2), 242-242.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih atas orang tua yang telah memberikan kami dukungan serta doa yang tiada batasnya.