

**PERLINDUNGAN PEKERJA DI MASA PANDEMI
DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN¹**

Oleh : Anastasya Chairunnisa Wawondatu²

Maarthen Y. Tampanguma³

Dientje Rumimpunu⁴

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian yaitu untuk mengetahui regulasi apa saja yang dikeluarkan pemerintah untuk melindungi pekerja di masa pandemic dan apa saja hak dan kewajiban pekerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, yang dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Langkah-langkah pemerintah menghadapi problem pandemi Covid-19 berkenaan dengan upaya perlindungan pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah dengan mengeluarkan beberapa regulasi sebagai perlindungan hukum bagi pekerja, seperti Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: M/3/HK.04/III/2020 yang secara spesifik mengatur tentang pengupahan bagi pekerja/buruh, serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 197/MEN/PHI-PPHI/V/2008 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menetapkan beberapa langkah mendasar sebelum kebijakan PHK ditetapkan. Berdasarkan ketentuan regulasi sebagaimana tersebut, pada dasarnya memberikan payung hukum yang kuat untuk melindungi pekerja. 2. Berkenaan dengan hak dan kewajiban pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni mencakup hak untuk mendapatkan perlakuan yang setara, serta hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam mengupayakan kesejahteraan berdasarkan asas keadilan. Sedangkan kewajiban pekerja berkaitan dengan kepatuhan pekerja dalam menjalankan tanggung jawab kerja sesuai dengan kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati secara sukarela antara pekerja dan pengusaha.

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101079

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

Kata kunci: pekerja; masa pandemi; ketenagakerjaan;

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di antara kelompok masyarakat yang paling terdampak problem krusial pandemi saat ini, salah satunya adalah pekerja. Amnesty Internasional Indonesia merinci beberapa poin-poin krusial berkenaan dengan problem pekerja di masa pandemi yang berpotensi pada pengabaian terhadap hak-hak pekerja, yaitu:⁵

1. Pemotongan Upah dan PHK dari perusahaan yang sektor usahanya terpengaruh oleh Pandemi.
2. Dilematisnya kebijakan *social distancing* dan *work from home* bagi pekerja, sebab tak semua bidang kerja yang sepenuhnya dapat dilakukan dari rumah. Sementara, pemotongan gaji hingga cuti kerja oleh perusahaan menjadi pertimbangan utama yang memaksa pekerja untuk tetap masuk kerja.
3. Tidak semua tenaga kerja yang terkafer dalam sistem jaminan sosial pemerintah.

Poin-poin tersebut di atas menengahkan analisis posisi pekerja yang berpotensi problematik terhadap perlindungan pekerja. Pemerintah lewat beberapa kebijakan yang dikeluarkan semisal pembatasan jarak sosial (*Social Distancing*), kemudian ditingkatkan menjadi Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), bekerja dari rumah (*Work From Home*), sampai pada pemberlakuan *new normal*, pada kenyataannya di level praksis justru menjadi regulasi yang paling kontraproduktif. Di satu sisi, kebijakan ini dimaksudkan sebagai langkah untuk mengontrol masifnya penyebaran Covid-19, namun di sisi lain, memunculkan permasalahan baru dalam konteks relasi ekonomi masyarakat.⁶

B. Rumusan Masalah

1. Regulasi apa saja yang dikeluarkan pemerintah untuk melindungi pekerja di masa pandemi?

⁵ Amnesty International Briefing, 2020, *Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Hak Asasi Manusia*, Amnesty International Indonesia, Jakarta, hlm. 9

⁶ Kurniawansyah, H., Salahuddin, A.M., Nurhidayati, S., 2020, *Konsep Kebijakan Strategis dalam Menangani Eksternalitas Ekonomi dari Covid-19 Pada Masyarakat Rentan di Indonesia*, Indonesian Journal of Social Sciences and Humanities, 1(2): 130-139

2. Apa saja hak dan kewajiban pekerja menurut UU Nomor 13 Tahun 2003?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Yuridis Normatif.

PEMBAHASAN

A. Regulasi Pemerintah Tentang Perlindungan Pekerja di Masa Pandemi

Berdasarkan data-data yang telah terangkum di bab-bab sebelumnya tentang dampak krusial pandemi Covid-19 terhadap pekerja, pemerintah telah mengambil dan memutuskan beberapa langkah regulatif guna menanggulangi efek negatif pandemi di sektor ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud.

Regulasi yang secara spesifik mengatur tentang perlindungan pekerja/buruh di masa pandemi dapat diuraikan ke dalam beberapa bagian berikut:

1. Berkenaan dengan pengupahan bagi pekerja/buruh. Hal ini diatur dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: M/3/HK.04/III/2020 berikut:
 - a. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh;
 - b. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus *suspect* Covid-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi;
 - c. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit Covid-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan;
 - d. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah

masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Dalam uraian poin-poin di atas, diatur dengan tegas tentang perlindungan pekerja/buruh dari aspek pengupahan. Poin a sampai dengan c menguraikan perlindungan bagi pekerja yang terindikasi tertular Covid-19 untuk tetap dibayarkan upahnya secara penuh dan sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang. Bahkan secara spesifik, pada poin d disebutkan bahwa saat terjadi pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah dalam menanggulangi eksis negatif Covid-19, proses pengupahan tetap dilakukan dengan tetap mempertimbangkan aspek kelangsungan usaha. Dalam pemahaman penulis, hal ini juga dapat dipahami sebagai alternatif lain dari keputusan PHK. Di mana, untuk menghindari PHK langkah-langkah sebagaimana disebutkan dalam poin d di atas dapat ditempuh perusahaan.

2. Berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Implikasi pandemi yang paling terasa bagi pekerja/buruh adalah PHK. Jika merujuk pada ketentuan perundang-undangan sebelum masa pandemi namun masih relevan untuk diacu sebagai prosedur untuk membaca realitas PHK yang terjadi secara massal. Dari ketentuan yang ada, hampir sepenuhnya tidak memberikan ruang bagi PHK. Hal ini misalnya dapat dilihat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 197/MEN/PHI-PPHI/V/2008 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), disebutkan bahwa sebelum perusahaan mengambil langkah PHK,

⁷ Lihat Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor: M/3/HK.04/III/2020

maka terlebih dahulu dilakukan langkah-langkah berikut:⁸

1. Meminta perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi, termasuk *overhead* perusahaan;
2. Mendorong pelaksanaan tindak lanjut kesepakatan Dewan Pengurus Nasional APINDO berdasarkan hasil pertemuan bipartit dengan pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh, agar setiap perusahaan dapat menaikan biaya makan dan biaya transportasi kepada para pekerjanya, sesuai kemampuan perusahaan yang bersangkutan;
3. Meminta agar setiap pengusaha memerankan forum bipartit dan mengedepankan dialog antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan masing-masing.

Apabila dengan cara-cara di atas PHK tidak dapat dihindari dan pengusaha terpaksa melakukan PHK, maka PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa poin di atas pada dasarnya meminimalisir potensi PHK yang sangat mungkin terjadi. lebih lanjut lagi, dari rumusan kebijakan di atas, penting kiranya untuk melihat bagaimana bangunan ketentuan perundang-undangan mengatur tentang mekanisme PHK.

Dalam pengertian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimaknai dengan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁹ Dari pengertian ini, dapat dikerangkakan beberapa kategori kemungkinan bagi PHK bisa terjadi. Sekurang-kurangnya disebabkan oleh satu diantara empat poin di bawah ini, yaitu :

1. *Termination*, yaitu berakhirnya hubungan kerja karena selesainya kontrak kerja;
2. *Dismissal*, yaitu berakhirnya hubungan kerja disebabkan tindakan indisipliner. Misalnya dalam hal pekerja/buruh melakukan kesalahan-kesalahan seperti mabuk, madat, dan melakukan tindak kejahatan;

3. *Redundancy*, yaitu berakhirnya hubungan kerja karena berkaitan dengan perkembangan teknologi. Misalnya suatu perusahaan yang menggunakan alat-alat teknologi canggih seperti menggunakan robot dalam proses produksi, yang berakibat pengurangan pekerja/buruh;
4. *Retrenchment*, yaitu berakhirnya hubungan kerja berkaitan dengan masalah ekonomi, misalnya pemasaran dan lain sebagainya, sehingga perusahaan tersebut tidak dapat/tidak mampu untuk memberikan upah kepada pekerja/buruh.¹⁰

Berangkat dari keterangan ini, jika dikontekskan dengan keadaan pandemi saat ini, satu-satunya alasan yang paling rasional untuk melakukan PHK terdapat pada poin nomor empat, yakni *retrenchment*. Di mana, perusahaan sedang berada dalam situasi kebangkrutan, atau alasan lain yang menjadikan kewajiban perusahaan untuk membayar gaji pekerja menjadi terhalang, maka keputusan untuk melakukan PHK dapat dibenarkan dan konstitusional, dengan penerapan yang mengikuti mekanisme sebagaimana yang telah diatur dengan terang dalam ketentuan perundang-undangan, dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, dengan memperhatikan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, prosedur PHK tidak dapat dilaksanakan secara sepihak, atau sewenang-wenang, sekalipun terdapat kondisi tertentu yang menyebabkan PHK mesti dilakukan. PHK hanya bisa dilakukan jika, dan hanya jika, sesuai dan memenuhi syarat-syarat prosedural tertentu sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Selanjutnya, relevan dengan ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi di atas serta Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2004 yang memuat tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal menyebutkan beberapa langkah yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebelum mengambil keputusan PHK, yakni sebagai berikut:¹¹

⁸ Lihat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 197/MEN/PHI-PPHI/V/2008

⁹Tim Redaksi Permata Press, Op.Cit, hlm. 7

¹⁰ Sendjun Manulang, *Loc.Cit*, hlm. 112

¹¹ Lihat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 907/MEN/PHI-PPHI/X/2004

1. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
2. Mengurangi shift;
3. Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
4. Mengurangi jam kerja;
5. Mengurangi hari kerja;
6. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
7. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
8. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Dalam surat edaran ini juga secara eksplisit disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanyalah alternatif terakhir setelah dilakukannya langkah-langkah sebagaimana tersebut di atas. Demikian halnya, dalam ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan juga bahwa perusahaan, pemerintah dan serikat pekerja harus mengupayakan ikhtiar atau pun langkah-langkah solutif lain agar tidak terjadi PHK, atau sebelum keputusan PHK diambil. Akan tetapi, jika pertimbangan akan keberlangsungan jalannya perusahaan mengharuskan untuk dilakukannya PHK, maka dasar yang paling kuat bagi kebijakan PHK tersebut hanya bisa dilakukan dengan alasan *force majeure*. Dalam konteks pandemi seperti saat ini syarat utama selain pertimbangan kerugian, inefisiensi perusahaan, PHK hanya bisa dilakukan setelah mempertimbangkan waktu di mana harus mencapai waktu dua tahun berjalan. Secara lebih jelas dapat dilihat dalam ketentuan Undang-Undang berikut ini:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang

penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).”¹²

Berdasarkan uraian beberapa regulasi yang berkenaan dengan perlindungan pekerja di tengah pandemi sebagaimana secara spesifik disebutkan di atas, sesungguhnya kebijakan pemerintah dalam hal ini berpihak penuh pada nasib pekerja. Jika di telaah secara cermat, problem pekerja di tengah pandemi secara khusus berkenaan dengan dua hal saja, pertama, berkaitan dengan upah kerja, di mana situasi pandemi yang terjadi sekarang sangat berpengaruh besar terhadap pemasukan perusahaan. Hal ini tentu juga akan berdampak pada kuantitas upah pekerja itu sendiri. Dan yang kedua, berkaitan dengan kelangsungan kerja. Sebagai kelanjutan problem dari poin pertama, tentu saja konsekuensinya adalah kebijakan PHK, jika secara ekonomis pengeluaran perusahaan tinggi, sementara pemasukan yang rendah.

Dua problem utama ini, melalui beberapa regulasi sebagaimana disebutkan di atas, sepenuhnya telah diantisipasi untuk tak menghadirkan persoalan baru bagi pekerja. Dari soal upah pekerja sampai dengan persoalan PHK oleh perusahaan telah diatur secara spesifik dan secara substantif berorientasi pada asas perlindungan pekerja. Sehingga, dapat dipahami lebih jauh bahwa ketentuan regulasi-regulasi tersebut sangat efisien dalam melindungi pekerja di tengah pandemi.

B. Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Ketentuan mengenai hak dan kewajiban dalam sebuah keputusan hukum, pada dasarnya ibarat dua sisi mata uang yang tidak dapat dinegasikan satu dengan yang lainnya. Di dalam ketentuan mengenai hak, senantiasa disertai dengan kewajiban, demikian sebaliknya dan seterusnya.¹³ Hak dan kewajiban merupakan kewenangan yang diberikan kepada seseorang oleh hukum, yang secara substantif dimaksudkan sebagai perimbangan kuasa antara satu individu dengan individu atau

¹² Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB XII, pasal 164 ayat (3)

¹³ Ari Hernawan, 2010, *Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, hlm. 419

kelompok lainnya, dan dirumuskan dalam seperangkat peraturan maupun kaidah tertentu.¹⁴

Dalam konteks hak dan kewajiban pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dapat dimaknai sebagai kewenangan konstitusional yang dimiliki dan diemban oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap pekerja mendapatkan jaminan pemenuhan atas hak-haknya, namun pada waktu yang bersamaan, pekerja pun harus menunaikan kewajiban yang melekat dengan hak dimaksud.

Dalam telaah lebih lanjut, konsep kewajiban hukum hakikatnya memiliki hubungan erat dengan sanksi.¹⁵ Artinya, kapan sebuah kewajiban hukum tidak diperlakukan sebagaimana ketentuan yang semestinya, maka subyek hukum dapat dikenai sanksi sebagai konsekuensinya. Demikian halnya dengan pekerja maupun pengusaha yang menjadi pemberi kerja, semua memiliki hak yang harus diberikan, kewajiban yang harus ditunaikan dan sanksi sebagai akibat pelanggaran atas hak dan kewajiban.

Hukum ketenagakerjaan menempatkan pengusaha dan pekerja sama-sama memiliki hak dan kewajiban yang harus dijamin dan dilindungi. Hal ini dimaksudkan agar terjalin hubungan kerja yang disyaratkan oleh kesamaan kesempatan, keadilan, dan non diskriminatif. Narasi ini juga yang menjadi spirit Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja.¹⁶ Sebab, ditilik dari segi Perkembangannya, terjadinya pembaharuan hukum ketenagakerjaan dalam beberapa bentuk hingga pada yang berlaku sekarang, pada dasarnya bertitik tolak pada konsep dan konteks perlindungan hukum yang terus berkembang terhadap pekerja/buruh.

Secara konseptual, perlindungan hukum bagi pekerja berangkat dari pengandaian adanya relasi yang tak setangkup antara pekerja dengan majikan/pengusaha, dan karenanya perlu campur tangan Negara untuk melindungi Pekerja yang akan selalu lebih lemah posisinya di hadapan modal dan

pengusaha. Artinya bahwa, sekalipun hukum ketenagakerjaan sekarang dalam tataran normatifnya menjamin kesetimbangan kuasa antara pekerja dan pengusaha, akan tetapi dalam tataran historisitasnya justru terkandung persoalan hukum yang pelik.

Kemunculan pandemi Covid-19 membawa serta implikasi negatif terhadap dunia kerja, utamanya berkenaan dengan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Hal yang paling nyata terjadi adalah keputusan perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di beberapa daerah di Indonesia dengan alasan inefisiensi akibat pandemi Covid-19.¹⁷ Problem utamanya disini adalah perusahaan tidak menempuh prosedur sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Implikasinya, pekerja menjadi korban PHK sepihak, tanpa dialog terbuka antara pengusaha, pekerja dan serikat pekerja untuk memastikan keputusan PHK, dan pemberian pesangon setelah PHK dipastikan untuk dilakukan.

Adapun ketentuan mengenai hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

1. Hak untuk mendapatkan perlindungan kerja
Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 35 ayat (3) 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."¹⁸
Berkenaan dengan perlindungan pekerja sebagaimana diuraikan dalam pasal 35 ayat (3) di atas, maka dalam pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 diatur sebagai berikut¹⁹:
 - a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) Moral dan kesusilaan; dan

¹⁴ *Ibid*, hlm. 419

¹⁵ *Ibid*, hlm. 419

¹⁶ Lihat preambule Undang-Undang Ketenagakerjaan, hlm. 1

¹⁷ Syafrida dkk, 2020, *Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19, Perusahaan Terancam Dapat Dipailitkan*, Journal of Law, Volume 3, hlm. 25

¹⁸ Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB VI pasal 35 ayat (3)

¹⁹ Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB X paragraf 5 pasal 86

- 3) Perlakukan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Hak untuk mendapatkan perlindungan pengupahan

Situasi pandemi yang membuat perusahaan harus menerapkan *work form home* bagi para pekerja tentu berimplikasi pada mekanisme aturan pengupahan itu sendiri. Sebab, hal ini pun berpengaruh terhadap jam kerja perusahaan itu sendiri. Sementara, hampir sebagian besar perusahaan menggaji pekerjanya berdasarkan pada terpenuhinya jam kerja.

Ketentuan bagian kedua, pasal 88 tentang pengupahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan:

- a. Setiap pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²⁰
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.²¹
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:²²
 - 1) Upah minimum;
 - 2) Upah kerja lembur;
 - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;

- 5) Upah karena menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya;
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- 7) Denda dan pemotongan upah;
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon;
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

3. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);²³
4. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);²⁴
5. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);²⁵
6. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);²⁶
7. Setiap pekerja/ buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));²⁷
8. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);²⁸
9. Setiap pekerja/ buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));²⁹
10. Setiap pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh (Pasal 104 ayat (1));³⁰

²⁰ Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB X pasal 88 ayat (1)

²¹ Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB X pasal 88 ayat (2)

²² Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB X pasal 88 ayat (3)

²³ Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB II pasal 4 poin c

²⁴ Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB III pasal 5

²⁵ Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB III Pasal 6

²⁶ Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB V pasal 11

²⁷ Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB V pasal 12

²⁸ Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB VI pasal 31

²⁹ Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB X, bagian ketiga, Kesejahteraan pasal 99 ayat (1)

³⁰ Lihat Undang-Undang Ketenagakerjaan BAB XI, bagian kedua, pasal 104 ayat (1)

Berdasarkan ketentuan pasal demi pasal di atas, maka pekerja/buruh yang masih terikat ikatan kerja dengan perusahaan dan mampu memenuhi kewajibannya sebagai pekerja, wajib dipenuhi oleh pengusaha. Dan pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum dari pemerintah sebagai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum yang dimaksudkan disini adalah memberikan pengayoman atas hak asasi manusia yang dirugikan orang lain. Dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang telah ditetapkan dalam ketentuan hukum.³¹ Dalam konteks hukum ketenagakerjaan sebagaimana yang terangkum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada dasarnya dimaksudkan sebagai perlindungan hukum kepada pekerja dari perlakuan yang dapat menghilangkan hak-hak pekerja itu sendiri. Selain alasan kemanusiaan bahwa setiap manusia dilahirkan dengan hak yang harus dihargai dan dilindungi, dari perspektif pembangunan nasional, eksistensi pekerja memiliki peran dan dampak yang sangat signifikan, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.

Selanjutnya, setelah menguraikan tentang hak-hak yang dimiliki oleh pekerja, maka tentu harus diuraikan pula ketentuan yang berkenaan dengan kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja. Kewajiban pekerja dapat dirumuskan lewat uraian berikut ini:

- a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah di sepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain;
- b. Wajib menaati peraturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan mengenai aturan-aturan yang wajib di taati tersebut, antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati

pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat;

- c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
- d. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.

Dalam konsepsi yang lain, Sudikno Mertokusumo memandang kewajiban pekerja sebagai, "suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya."³² Adapun kewajiban pekerja dapat dikonseptualisasikan ke dalam dua poin berikut.³³

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaannya. Melakukan suatu pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Pekerja wajib membayar ganti rugi denda. Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena disengaja atau pun tidak disengaja, maka menurut prinsip hukum, pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Dari berbagai uraian pendapat tentang kewajiban pekerja di atas, kewajiban merupakan pertanggungjawaban pekerja terhadap perusahaan. Semangat untuk menuntut pemenuhan hak-hak pekerja, etisnya haruslah diikuti dengan semangat untuk

³¹ M Soerjono soekanto, 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI-Peress, hlm.133

³² Sudikno Mertokusumo, 2003, *Mengenal Hukum; suatu pengantar*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 14

³³ *Ibid*, hlm. 14

menenuhi setiap kewajiban kerja yang dibebankan sebagaimana perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan analisis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa regulasi yang dikeluarkan pemerintah berkenaan dengan perlindungan pekerja di masa pandemi Covid-19 pada dasarnya memberikan payung hukum yang kuat untuk melindungi pekerja. Sedangkan dari aspek hak dan kewajiban pekerja sebagaimana tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah memadai mengatur mekanisme hubungan kerja (antara pekerja dan pengusaha). Namun demikian, pada aspek praktisnya di lapangan masih menemui beberapa kendala yang menyebabkan langkah-langkah kebijakan tersebut belum sepenuhnya maksimal. Sehingga dibutuhkan komitmen dan ketegasan sikap dari penegak aturan maupun kebijakan, serta yang paling pokok adalah kesadaran hukum berbagai pihak terkait, untuk menjalankan dan menetapkan langkah-langkah prosedural perusahaan berkenaan dengan kelangsungan pekerja yang berbasiskan pada perundang-undangan yang telah berlaku.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Langkah-langkah pemerintah menghadapi problem pandemi Covid-19 berkenaan dengan upaya perlindungan pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah dengan mengeluarkan beberapa regulasi sebagai perlindungan hukum bagi pekerja, seperti Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: M/3/HK.04/III/2020 yang secara spesifik mengatur tentang pengupahan bagi pekerja/buruh, serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: 197/MEN/PHI-PPHI/V/2008 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menetapkan beberapa langkah mendasar sebelum kebijakan PHK ditetapkan. Berdasarkan ketentuan regulasi sebagaimana tersebut, pada dasarnya memberikan payung hukum yang kuat untuk melindungi pekerja.
2. Berkenaan dengan hak dan kewajiban pekerja sebagaimana diatur dalam

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni mencakup hak untuk mendapatkan perlakuan yang setara, serta hak untuk mendapatkan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dalam mengupayakan kesejahteraan berdasarkan asas keadilan. Sedangkan kewajiban pekerja berkaitan dengan kepatuhan pekerja dalam menjalankan tanggung jawab kerja sesuai dengan kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati secara sukarela antara pekerja dan pengusaha.

B. Saran

1. Perlindungan hukum bagi pekerja di masa pandemi membutuhkan kontrol yang massif, komitmen yang tinggi dan ketegasan dari pemerintah. Secara konseptual, regulasi yang ditetapkan pemerintah dalam melindungi pekerja sudah sangat baik, namun belum maksimal dan signifikan, terutama berkenaan dengan persoalan PHK terhadap pekerja. Di sisi yang lain, pekerja pun harus proaktif dalam memperjuangkan hak-haknya dengan tetap bersandar pada peraturan perundang-undangan.
2. Pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja harus memperhatikan perlindungan atas hak-hak pekerja. Pekerja bukan saja sebagai warga dengan keberadaan yang dilindungi oleh konstitusi melainkan juga aset pembangunan bangsa yang harus mendapatkan perlindungan, jaminan dan kepastian hukum yang tegas dari pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Medan: Sofmedia, 2011.
- Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Amnesty International Briefing, *Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Hak Asasi Manusia*, Jakarta: Amnesty International Indonesia, 2020.
- Aryanti, Hamida Gigi, dkk, *Ketenagakerjaan*, Klaten: Cempaka Putih, 2019.

- Bagus, Arika, dkk, *Policy Analysis; Melindungi Pekerja Rentan di Masa (dan Pasca) Pandemi Covid-19*, Yogyakarta: IGPA MAP FISIPOL UGM dan Forbil Institute, 2020.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum perburuhan*, Jakarta: Indeks, 2009.
- H. Ishaq, *Metode Penelitian Hukum & Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Hernawan, Ari, *Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja*, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, 2010.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Basah, Sjachran, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Radjab, Dasril, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Muharam, Hidayat, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Perkembangan Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta, 2011.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum; suatu pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Mas'udi, Wawan, dan Poppy S. Winanti, *New Normal: Perubahan sosial ekonomi dan politik akibat Covid-19*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2020.
- HR, Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Restu Agung, 2009.
- Manulang, Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001.
- Soekanto, M Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Perss, 2006.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Wibowo, Priyanto, dkk, *Yang Terlupakan; Pandemi Influenza 1918 di Hindia Belanda*, Depok: Departemen Sejarah Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia, Unicef Jakarta dan Komnas FBPI, 2009.