



Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pekerja Yang Terkena Phk di Masa Pandemi Covid-19 di Karawang

Anissa Rizky Salsabila¹, Imam Budi Santoso², Rohendra Fathammubina³

¹Mahasiswa Ilmu Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang

^{2,3}Dosen Ilmu Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 12 Juli 2022

Revised: 16 Juli 2022

Accepted: 23 Juli 2022

Research on the legal protection of labor for workers who were laid off during the Covid-19 Pandemic in Karawang aims to find out the legal protection from the government for workers, fulfill the rights of workers/laborers and the settlement mechanism in fulfilling the rights of workers affected by layoffs in Karawang. the future of the covid-19 pandemic in Karawang. The problem approach in this study uses a normative juridical approach with descriptive analysis methods. The result of this study is that the legal protection of labor in the era of the covid-19 pandemic, has not been maximized because there are very few rules that emphasize that workers/laborers cannot be arbitrarily fired or get unilateral termination of employment due to the covid-19 pandemic which then results in the existence of unilateral termination of employees in Karawang Regency and the ineffectiveness of the mechanisms that can be carried out if workers/laborers experience problems with employers/companies either bipartite, tripartite or the Industrial Relations Court

Keywords: Legal Protection, Labor, PHK, Covid-19

(*) Corresponding Author: Anissarizky09@gmail.com

How to Cite: Salsabila, A., Santoso, I., & Fathammubina, R. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pekerja Yang Terkena Phk di Masa Pandemi Covid-19 di Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 453-466. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6969444>

PENDAHULUAN

Indonesia adalah Negara Hukum yang merupakan bentuk implementasi yang diwujudkan oleh suatu Negara untuk kepentingan rakyat. Perundang undangan dijadikan suatu landasan untuk dapat melindungi hak-hak dan kewajiban perorangan maupun badan hukum sehingga bentuk perlindungan terdapat dalam isi aturan yang ditetapkan oleh Pemerintah. Adanya hukum di Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur dan menciptakan kesejahteraan bagi rakyat sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke empat yaitu untuk melindungi bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Adanya Undang-undang perlindungan tersebut bertujuan untuk meningkatkan dan mengangkat harga diri. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para

pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang WAJIB tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik.

Berdasarkan KEPPRES No. 12 tahun 2020 tentang Penetapan Bencana NonAlam Penyebaran Corona Virus Disease 19 (Covid-19) sebagai bencana nasional. menyatakan bencana nonalam yang diakibatkan oleh penyebaran corona virus disease 2019 (covid-19) sebagai bencana nasional. Maka dari itu pemerintahan yaitu dinas tenaga kerja (disnaker) mengalami penurunan yang sangat drastis dalam sektor pencaker ataupun pembuatan kartu kuning . Karena untuk saat ini pihak perusahaan sedang mengalami penurunan untuk membuka lowongan pekerjaan. Jika ada pihak perusahaan yang ingin mencari pencaker yang kemungkinan merubah cara perusahaan dalam merekrut calon karyawan. Dimana perusahaan tentu akan lebih mempertimbangkan calon-calon karyawan yang memiliki kompetensi pada bidang terkait dan dalam perubahan yang berbeda dari sebelum pandemi. Perubahan lainnya adalah cara pandang perusahaan terkait dengan pekerja Multitasking. Sebelum adanya pandemi mungkin perusahaan sangat menghindari adanya pekerja multitasking sering kali tidak efisien dan bahkan dapat mengganggu Kesehatan. Namun, saat ini justru pekerja-pekerja multitasking inilah yang kemungkinan besar akan dibutuhkan perusahaan. Dimana pekerja ini mampu mengerjakan berbagai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tentu saja bukan hanya sekedar multitasking, tetapi yang memang benar-benar sudah terlatih dan mampu memberikan kontribusi optimal

Kondisi sekarang ini sangat mengalami penurunan ekonomi, kerugian, hingga penutupan bagi perusahaan-perusahaan ternama. Banyak perusahaan-perusahaan ternama tidak sanggup meneruskan produktivitas usaha tersebut sehingga harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para karyawannya.

Pandemi juga dapat memiliki dampak ekonomi yang tidak proporsional pada segmen tertentu dari populasi, yang dapat memperburuk ketimpangan yang mempengaruhi sebagian besar kelompok pekerja, seperti : Pekerja yang sudah memiliki masalah dengan kondisi kesehatan, Kaum muda yang sudah menghadapi tingkat pengangguran dan setengah pengangguran yang lebih tinggi, Pekerja yang lebih tua yang mungkin menghadapi risiko lebih tinggi terkena masalah kesehatan yang serius dan kemungkinan menderita kerentanan ekonomi, Perempuan yang terlalu banyak mewakili pekerjaan-pekerjaan yang berada di garis depan dalam menangani pandemi dan yang akan menanggung beban yang tidak proporsional dalam tanggung jawab perawatan terkait dengan penutupan sekolah atau sistem keperawatan, Pekerja yang tidak terlindungi, termasuk pekerja mandiri, pekerja kasual dan pekerja musiman (gig workers) yang tidak mempunyai akses terhadap mekanisme cuti dibayar atau sakit dan Pekerja migran yang mungkin tidak dapat mengakses tempat kerja mereka di Negara tujuan ataupun kembali pulang kepada keluarga mereka. Ketidak menentuan dan kesulitan hidup menjadikan kelompok rentan ini memerlukan jaring pengaman sosial, seperti jaminan kesehatan dan jaminan sosial. Melalui penyediaan jaminan kesehatan dan jaminan sosial, maka kehidupan masyarakat yang paling rentan menjadi terlindungi, baik pada saat tidak ada krisis maupun pada saat krisis. Dengan adanya perlindungan sosial ini, pekerja rentan dapat tetap hidup dalam kondisi sehat dan tetap mampu bekerja untuk memenuhi kehidupan mereka dan keluarganya pada hari depan. Tanpa

jaminan kesehatan dan jaminan sosial, maka krisis akibat pandemi Covid-19 ini akan merenggut harapan dan kehidupan kelompok rentan

Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum yang bersifat tertulis maupun bersifat tidak tertulis serta memiliki suatu perwujudan yang nyata dengan adanya aturan. Keadilan dan kepastian hukum menjadi tolak ukur utama dalam Hak Asasi Manusia yang saat ini banyak merugikan orang lain serta perlindungan yang diberikan kepada pekerja agar dapat menerima hak-hak yang konkrit serta keadilan dari Pemerintahan sebagai jaminan terlindunginya para pekerja dari perilaku dan tindakan yang semene-mena atau tidak terlaksananya suatu perjanjian yang sebelumnya telah tertera dalam kontrak yang sama-sama disetujui antara kedua belak pihak antara perusahaan dan pekerja sehingga akibat dari wanprestasi tersebut dapat menimbulkan kerugian baik secara fisik maupun materil bagi para pekerja tersebut. Karena saat ini marak terjadi kasus pelanggaran pemenuhan hak dari perusahaan terhadap pekerjanya maka Pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum sehingga dengan adanya perlindungan hukum diharapkan sebagai sebuah upaya dari suatu Negara untuk memberikan perlindungan hukum, pengawasan dan penegakkan hukum. Akhir tahun 2019, seluruh dunia dikejutkan dengan munculnya suatu virus yang melumpuhkan seluruh aktifitas manusia sehingga banyak negara memutuskan untuk melakukan lockdown. Hal ini berdampak pula pada perkembangan perekonomian masyarakat. Banyak perusahaan yang terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran kepada para pekerja dikarenakan untuk mencegah usahanya gulung tikar. Namun terdapat beberapa perusahaan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa memberikan uang pesangon kepada pekerjanya. Pandemi ini memberikan tantangan bagi pemerintah untuk mengawal memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Pekerja yang telah di Pemutusan Hubungan Kerja tersebut terkait bagaimana hak-hak pekerja dan bagaimana perlindungan yang seharusnya diberikan terutama bagi pengusaha supaya pengusaha memiliki kemampuan untuk tetap mempertahankan atau menjaga keberlanjutan para pekerja dengan perusahaannya. Adapun Hak Karyawan Perusahaan dalam Undang-Undang Ketenagakerja perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut.

1. Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.
2. Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.
3. Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh/karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.
4. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja.
5. Jaminan sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).
6. Menerima Upah yang Layak.
7. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB
8. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil
9. Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil
10. Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

Terutama bagi pengusaha harus menjaga pekerja bukan hanya untuk pekerja tetapi juga untuk perusahaanya agar tetap berlanjut. Pandemi Covid 19 memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap perekonomian Global. Perusahaan dan sektor-sektor tertentu mengalami penurunan ekonomi yang tidak optimal secara signifikan. Karena akibat adanya virus tersebut menyebabkan ekonomi lumpuh total yang disebabkan negara melakukan lockdown dari aktifitas luar. Kelemahan ini menjadi suatu tindakan yang seharusnya dapat ditangani dengan cepat. Pentingnya perekonomian bagi kehidupan masyarakat menuntut Negara untuk mensejahterakan masyarakatnya. Virus Covid-19 memberikan dampak buruk terhadap perekonomian masyarakat di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum dari pemerintah terhadap pekerja, memenuhi hak-hak bagi pekerja/buruh dan mekanisme penyelesaian dalam memenuhi hak-hak pekerja yang terkena PHK dimasa pandemi covid-19 di Karawang

LANDASAN TEORITIS DAN YURIDIS

Perlindungan Hukum

Beberapa Ahli Hukum juga menyampaikan pendapat mereka mengenai pengertian perlindungan hukum, diantaranya ada pendapat dari Philipus M.Hadjon, beliau mengatakan perlindungan hukum merupakan perlindungan kepada harkat dan martabat manusia terhadap hak asasi manusia yang sesuai dengan aturan hukum yang bersumberkan dari pancasila dan konsep Negara hukum. Kemudian, pengertian perlindungan hukum menurut Soetjipto Rahardjo dapat diringkas bahwa perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan kepada seseorang dengan mengalokasikan kekuasaan kepadanya yang juga merupakan tujuan dari hukum sendiri

Perlindungan hukum menurut Muchsin dapat disimpulkan, merupakan perbuatan melindungi individu yang dilakukan dengan cara menyeraskan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah untuk menciptakan ketertiban dilingkungan masyarakat. Sedangkan untuk pengertian perlindungan hukum menurut Setiono, yaitu upaya yang dilakukan untuk melindungi masyarakat dari penguasa yang melakukan perbuatan sewenang-wenang yang juga melanggar aturan hukum dimana hal ini dilakukan demi ketertiban dan ketentraman masyarakat

Berdasarkan penjelasan mengenai pengertian perlindungan hukum menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah suatu upaya hukum yang dilakukan untuk melindungi seseorang atau individu dari perbuatan sewenang-wenang penguasa dengan cara menyesuaikan antara kaidah-kaidah dan nilai-nilai yang bertujuan menjamin kepastian hukum serta melindungi harkat dan martabat manusia, sehingga dapat mewujudkan ketertiban dan ketentraman bagi manusia dalam bersosialisasi sesama manusia dimana upaya tersebut bersumber pada Pancasila dan konsep Negara hukum.

Perlindungan hukum di Indonesia dibagi dalam beberapa macam, seperti menurut M. Hadjon, perlindungan hukum dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Perlindungan hukum Preventif yaitu bentuk perlindungan hukum kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitive.

2. Perlindungan hukum Represif yaitu bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa

Dari penjelasan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa menurut M. Hadjon perlindungan hukum sendiri dibagi menjadi 2 (dua) yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Dari kedua macam perlindungan hukum tersebut, perbedaannya adalah jika perlindungan hukum preventif rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan, namun jika perlindungan hukum represif langsung ditujukan ke penyelesaian sengketa.

Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu moda bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya dinamika penduduk. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja

Jenis Perjanjian Kerja

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, didalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu moda bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya dinamika penduduk. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial.

1. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya.

Sedangkan untuk pemberi kerja yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjiwaan.
2. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Sedangkan untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pemberi kerja dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan intern perusahaan/instansi atau perjanjian kerja bersama

METODE

Pendekatan masalah pada penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu menggunakan teknik studi kepustakaan yang sumbernya dari data hukum sekunder dalam mengkaji suatu permasalahan data sekunder diperoleh dari literature hukum yaitu perundang-undangan, jurnal hukum, buku hukum, dan kamus hukum. Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Peter M Marzuki Penelitian Hukum Normatif adalah suatu proses yang bertujuan untuk menemukan aturan hukum, prinsip hukum dan prinsip hukum untuk menjawab permasalahan hukum

Untuk mendapatkan data dan informasi yang dimaksud oleh skripsi ini maka penulis menggunakan sifat penelitian deskriptif analisis. Metode penelitian analisis deskriptif merupakan bentuk penelitian yang menggambarkan mengenai keadaan atau situasi dari tertentu disertai dengan suatu perkiraan dan data serta informasi yang diperoleh dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti dari data informasi itu, selanjutnya dilakukan suatu analisa untuk mendapatkan kebenaran ilmiah dan informasi tersebut

Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan focus penelitian, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode kepustakaan, dalam penelitian kepustakaan penulis berusaha mendapatkan dan membaca dokumen yang terkait dengan masalah yang diteliti untuk mencari konsep-konsep, teori-teori, pendapat ataupun penemuan-penemuan yang berhubungan pokok permasalahan.

Analisa data yang dilakukan dalam penelitian skripsi ini dengan menggunakan data kualitatif. Analisis data kualitatif artinya menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih dan efektif sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis. Metode analisis data kualitatif ini digunakan agar penulis dapat lebih fokus untuk memahami dan penelaahan bahan-bahan hukum serta perundang-undangan yang berhubungan dengan topik yang menjadi judul dalam penulisan skripsi ini.

HASIL & PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Selama Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pandemi yang berlangsung kali ini merupakan fenomena baru yang belum pernah terjadi sebelumnya. Sehingga saat awal mula pandemi melanda belum ada aturan spesifik yang mengatur kebijakan apa yang harus diambil menghadapi situasi ini. Secara umum pengaturan mengenai praktek merumahkan buruh ini dapat dirunut dari UU 13 Tahun 2003, tepatnya pada pasal 151 ayat (1) yang menyatakan bahwa PHK harus sebisa mungkin dihindari. Pada pasal 151 ayat (2) kemudian disebutkan bahwa apabila PHK tidak dapat dihindari maka sebelum dilakukan PHK pihak pengusaha harus melakukan perundingan dengan buruh bersangkutan, pasal 151 ayat (3) sebagai kelanjutannya mengatur bahwa apabila memang akan dilakukan PHK, harus setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, artinya PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial tidak sah.

Kemudian pada pasal 153 kembali dipertegas larangan melakukan PHK bagi buruh yang sakit selama belum lebih dari 12 bulan. Meskipun buruh sakit, tentunya PHK juga bukan solusi. Berkaitan dengan buruh yang sakit ini terlebih dahulu juga telah dijelaskan pada pasal 93 bahwa meskipun sedang sakit pengusaha harus tetap membayar upah pokok dan tunjangan-tunjangan pokok jika ada. Mundur sedikit ke pasal 93 ayat (2) huruf f, dalam ketentuannya pasal ini mengharuskan pengusaha untuk tetap membayar upah apabila tidak bekerjanya seorang buruh bukan karena keinginannya melainkan karena memang tidak dipekerjakan perusahaan padahal buruh tersebut sebenarnya bersedia melaksanakan pekerjaannya. Artinya buruh itu tidak dipekerjakan bukan karena kesalahan yang dilakukannya. Ada beberapa unsur yang dapat dijabarkan dari pasal 93 ayat (2) huruf f ini: (a) buruh bersedia untuk melakukan pekerjaannya (b) Pekerjaan tersebut telah diperjanjikan sebelumnya (c) Pengusaha tidak mempekerjakannya (c) Tidak bekerjanya buruh dikarenakan adanya kesalahan sendiri atau adanya halangan yang sebenarnya dapat dihindari oleh pihak

pengusaha. Jika elemen dalam pasal 93 ayat (3) ini terpenuhi, maka upah harus tetap dibayarkan oleh pengusaha kepada buruh.

Lebih lanjut dijelaskan pada pasal 186 UU Ketenagakerjaan bahwa apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan pasal 93 ayat (2) pengusaha dapat dijatuhi sanksi pidana berupa penjara paling singkat 10 tahun dan paling lama empat tahun atau dijatuhi denda paling sedikit Rp.10.000.0000 atau paling banyak Rp.400.000.000 Selanjutnya pada pasal 93 ayat (3) dijelaskan bahwa upah bagi buruh yang dirumahkan harus tetap dibayarkan, akan tetapi persentasenya akan terus berkurang sebesar 25% dikarenakan memang buruh tidak melakukan pekerjaannya. Harusnya jika akan mengambil langkah merumahkan buruh selama pandemi, selain menetapkan upah juga harus memberikan jangka waktu yang jelas. Ini juga tertuang di dalam ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004. Sehingga tercipta suatu kepastian hukum bagi segenap pekerja yang bersangkutan.

Terkait penjaminan hak-hak buruh selama pandemi terutama berkaitan dengan upah, Menteri Tenaga Kerja juga mengeluarkan Surat Edaran dengan Nomor NOMOR M/3/HK.04/III/2020 TAHUN 2020 tentang Pelindungan Pekerja/ Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Dalam surat edaran tersebut dijelaskan bahwa pekerja yang berstatus sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) sehingga ia tidak bisa masuk bekerja karena ditakutkan akan menyebarkan virus corona kepada rekan kerja lainnya, maka ia harus tetap diupah secara penuh paling lama selama 14 hari. Begitu pula bagi pekerja yang dikategorikan suspek Corona yang menimbulkan gejala pasien corona sehingga harus menjalani karantina ia berhak mendapatkan upah penuh selama dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.

Ketentuan selanjutnya menjelaskan bahwa apabila dirumahkannya buruh adalah dikarenakan positif corona maka pembayaran upah akan mengikuti ketentuan Pasal 93 ayat (3). Pengurangan upah bagi pekerja yang masih berstatus karyawan di suatu perusahaan dalam surat edaran ini haruslah atas kesepakatan dengan pihak pekerja. Begitu pula yang terjangkit covid-19 tetap harus mendapatkan upah

Dalam keadaan pengusaha tidak mampu membayar upah buruh sama sekali, langkah lainnya yang dapat diambil adalah dengan menaggguhkan pembayaran upah berdasarkan kesepakatan dengan buruh. Artinya setiap kebijakan yang diambil oleh pihak pengusaha di tengah situasi krisis ini haruslah melibatkan dan mendengarkan aspirasi pihak buruh. Hal ini ditujukan agar hubungan kerja yang ada terhindar dari perselisihan hubungan industrial.

Banyaknya praktek merumahkan yang terjadi selama pandemi covid-19 di Kota Karawang ini harus dilihat dari sudut efektivitas penerapan hukum. Dalam teori efektivitas hukum ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas hukum antara lain karena hukum itu sendiri, dari sudut penegak hukum, sarana penegakan hukum, lingkungan masyarakat itu sendiri, dan juga budaya yang hidup di dalam masyarakat

Dari beberapa faktor ini, dapat disimpulkan bahwa kurang efektifnya hukum ketenagakerjaan yang mengatur mengenai praktek merumahkan buruh selama pandemi covid-19 ini lebih dikarenakan faktor lingkungan masyarakat

yang memang berada dalam kondisi krisis. Semua pihak saat pandemi berada dalam keadaan yang sulit sehingga terdapat berbagai hambatan untuk bisa mentaati peraturan yang ada. Hal ini terjadi pada PT. Beesco Indonesia yang telah melakukan PHK terhadap 2000 buruh dengan alasan terdampak Covid 19 pada April 2020 telah melakukan PHK terhadap 1.151 buruh dan kembali pada bulan Mei 2020 akan melakukan PHK terhadap 650 -700 buruh, di tambah lagi pembayaran THR keagamaan akan dilakukan dengan cara dicicil pada bulan Mei sebesar 50% dan yang 50% nya lagi akan di bayarkan pada bulan Desember 2020 serta akan memberlakukan No Works, No Pay.

Dampak Dari Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Di Kab-Karawang

Banyak perusahaan berlomba meningkatkan sistem K-3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) untuk melindungi kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja buruh agar tidak terpapar Covid 19 dan dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di area perusahaan. Namun berbeda dengan manajemen PT. Beesco Indonesia, perusahaan milik pengusaha asal Korea Selatan ini ini tidak melakukan tindakan apapun sebagai upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di kalangan buruh dan area perusahaan. PT. Beesco Indonesia tidak patuh terhadap anjuran pemerintah Indonesia baik pusat ataupun pemerintah daerah. Padahal wilayah Kabupaten Karawang Jawa Barat merupakan zona merah penyebaran Covid 19. PT Beesco Indonesia hingga saat ini masih beroperasi normal, seratus persen buruhnya masih bekerja seperti biasa tanpa ada proteksi, tidak menerapkan physical distancing, tidak ada menyediakan hand sanitizer di area produksi, tidak ada pengecekan suhu tubuh saat masuk kerja. Bahkan buruh harus membeli dan menyediakan sendiri sabun pencuci tangan dan hand sanitizer. Yang dilakukan perusahaan hanya memberikan 2 (dua) kali face mask (sekali pakai) kepada buruh.

Ditengah buruh PT. Beesco Indonesia berpotensi besar terpapar Covid 19 karena kondisi kerja yang buruk, tanpa atau dengan alat pelindung diri (APD) yang kurang memadai, tidak memiliki akses langsung ke tes dan perawatan kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja yang buruk, malah di perhadapkan dengan PHK massal karena alasan perusahaan terdampak Covid 19, pemotongan upah dan THR buruh hendak di bayar di cicil.

Namun atas semua masalah tersebut perusahaan tidak pernah mau membukan data dan informasi secara transparan (terbuka) tentang situasi perusahaan serta kebijakan PHK yang akan dilakukannya. Tidak pernah ada pembicaraan (pembahasan), perundingan Bipartit apalagi kesepakatan dengan serikat buruh yang ada di lingkungan perusahaan, secara sepihak pada 9 Mei 2020 manajemen PT. Beesco Indonesia mengeluarkan pengumuman yang ditandatangani GM HRD&GA yang isinya :

1. Perusahaan akan melakukan PHK terhadap sebanyak 650 buruh dimulai tanggal 9 Mei 2020.
2. Menutup 2 (dua) Departemen yaitu Departemen Phylon dan Departemen Press mulai tanggal 20 Mei 2020.
3. Mengurangi hari kerja. Dimana hari kerja yang di liburkan upah tidak akan di bayar (No Work, No Pay).

4. Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan akan di bayarkan 50% pada bulan Mei 2020 dan 50% nya lagi akan di bayarkan pada bulan Desember 2020.
5. Cuti Bersama Hari Raya idul Fitri dimulai pada tanggal 21 Mei s.d 1 Juni 2020.
6. Hari yang di liburkan pada tanggal 29 dan 30 Mei 2020 upah tidak dibayar.

Pengumuman, kebijakan perusahaan ini spontan membuat kemarahan buruh dan semua serikat buruh yang ada di lingkungan kerja PT. Beesco Indonesia. Sehingga pada Senin 11 Mei 2020 seluruh buruh PT Beesco Indonesia melakukan aksi protes dengan menghentikan proses produksi secara total dengan mendatangi kantor HRD memprotes kebijakan perusahaan tersebut. Padahal perusahaan belum melakukan langkah-langkah sebagaimana dianjurkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 tahun 2003 pasal 151 ayat 1 yang berbunyi : “Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah, dengan Segala Upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI termasuk saran dari serikat buruh yaitu seperti :

1. Mengurangi upah dan fasilitas ditingkat Manager;
2. Memangkas biaya-biaya yang tidak perlu.;
3. Mengurangi shift kerja;
4. Meniadakan Kerja lembur;
5. Mengurangi Hari dan jam kerja normal;
6. Meliburkan dan/atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu, berdasarkan kebutuhan produksi, dengan upah tetap dibayar penuh selama masa diliburkan.

Mekanisme Penyelesaian Dalam Memenuhi Hak-Hak Pekerja

Ketenagakerjaan pada umumnya biasa diartikan sebagai suatu peristiwa di mana terdapat dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Pekerja merupakan pihak yang bekerja pada pengusaha dengan tujuan untuk menerima upah, sedangkan yang dimaksud dengan pengusaha adalah orang perseorangan ataupun suatu badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri serta memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan membayarkan upah kepada tenaga kerja tersebut. Terkait dengan penjelasan tersebut, terdapat salah satu aspek penting dalam ketenagakerjaan yaitu pekerjaan. Pekerjaan diposisikan sebagai suatu kebutuhan mendesak yang harus dipenuhi oleh setiap individu karena dengan bekerja seseorang tersebut dapat memperoleh penghasilan yang digunakan untuk mencapai kesejahteraan. Sehubungan dengan adanya tatanan kehidupan dan tatanan kemasyarakatan, hal ini berarti merujuk kepada kesejahteraan setiap tenaga kerja di Indonesia.

Pada dasarnya, dalam setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Demikian ketentuan yang disebut dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU 2/2004”).

1. Bipartit

Merupakan upaya mediasi untuk menyelesaikan permasalahan antara pekerja/buruh oleh kedua belah pihak, yakni oleh pekerja/buruh dan

pengusaha/perusahaan itu sendiri, apabila proses bipartit ini tidak mencapai kesepakatan maka tahap selanjutnya dapat dilakukan tripartit'

2. Tripartit

Merupakan upaya mediasi antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan yang di tengah atau melibatkan pihak ketiga (dinas terkait), apabila tahap ini masih belum menghasilkan kesepakatan maka penyelesaian dapat dilakukan di pengadilan hubungan industrial;

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Merupakan upaya terakhir yang dapat dilakukan oleh para pihak yang berselisih apabila dalam tahap sebelumnya tidak mencapai kesepakatan, Adapun proses dan tata cara serta aturan mengenai pengadilan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

KESIMPULAN

Indonesia merupakan negara hukum, hal tersebut termaktub dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, artinya setiap kegiatan yang dilakukan di negara ini haruslah berlandaskan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Tidak terkecuali terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) di masa pandemi seperti sekarang ini.

1. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan, karena selama ini posisi pekerja/buruh masih dianggap sebelah mata oleh Sebagian pihak atau oknum pengusaha (perusahaan), beberapa aturan atau perlindungan hukum telah dibuat dan disahkan oleh pemerintah, baik terkait hak dan kewajiban pekerja/buruh ataupun terkait pemutusan hubungan kerja tertuang dalam aturan hukum yakni pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Pandemi covid-19 tentu saja sebuah bencana non alam yang tidak diinginkan semua pihak, namun kejadian tersebut sudah barang tentu merupakan fakta yang harus diterima. Banyak hal mengalami gangguan karena pandemi, tidak terkecuali sektor usaha atau industri. Sayangnya banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak atas dalih pandemi tersebut, kenyataannya aturan mengenai pemutusan hubungan kerja dikarenakan keadaan memakasa atau dikarenakan perusahaan mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut tidak dipergunakan dengan bijak dan tepat, banyak perkerja/buruh yang dirugikan atas pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan dengan dalih pandemi, namun nyatanya pandemi belum berjalan atau menimbulkan kerugian perusahaan selama 2 (dua) tahun berturut-turut. Salah satu contoh kasus yang terjadi di Karawang adalah pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT. Beesco Indonesia pada awal tahun 2021 hingga pertengahan tahun 2021.
3. Pekerja/buruh memiliki hak konstitusional apabila mereka merasa dirugikan oleh pihak pengusaha/perusahaan baik terkait pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak dan lain sebagainya. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja atau buruh adalah :
 - a. Bipartit

Merupakan upaya mediasi untuk menyelesaikan permasalahan antara pekerja/buruh oleh kedua belah pihak, yakni oleh pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan itu sendiri, apabila proses bipartit ini tidak mencapai kesepakatan maka tahap selanjutnya dapat dilakukan tripartit

b. Tripartit

Merupakan upaya mediasi antara pihak pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan yang di tengah atau melibatkan pihak ketiga (dinas terkait), apabila tahap ini masih belum menghasilkan kesepakatan maka penyelesaian dapat dilakukan di pengadilan hubungan industrial

c. Pengadilan Hubungan Industrial

Merupakan upaya terakhir yang dapat dilakukan oleh para pihak yang berselisih apabila dalam tahap sebelumnya tidak mencapai kesepakatan, Adapun proses dan tata cara serta aturan mengenai pengadilan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah disampaikan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Tentang perlindungan hukum tenaga kerja di era pandemi covid-19, belum lah maksimal, hal tersebut dikarenakan masih sedikitnya aturan hukum yang lahir untuk dapat melindungi hak-hak pekerja/buruh secara tegas dan jelas. Banyak aturan ataupun surat edaran yang muncul terkait protocol Kesehatan dan lain sebagainya namun sangat sedikit sekali aturan yang mempertegas bahwa pekerja/buruh tidak dapat dengan sewenang-wenang dipecat atau mendapatkan pemutusan hubungan kerja sepihak karena pandemik covid-19, apabila aturan hukum mengenai hal tersebut dikeluarkan oleh pemerintah diharapkan para pihak baik pekerja/buruh maupun pihak pengusaha/perusahaan dapat lebih saling menghargai hak dan kewajibannya masing-masing
2. Terkait dengan dampak covid-19 di Kabupaten Karawang terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT. Beesco Indonesia pada awal tahun 2021 hingga pertengahan tahun 2021, hal tersebut sangat disayangkan, dengan dalih pandemik perusahaan seharusnya tidak melakukan hal tersebut dikarenakan dalam aturan hukum yang berlaku yakni pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur bahwa perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila terjadi kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut, sedangkan pada kasus yang terjadi perusahaan berdalih mengalami kerugian karena covid-19 namun pada saat itu pandemic covid-19 belum terjadi selama 2 tahun, oleh karena itu seharusnya perusahaan lebih dapat memahami dan menerapkan aturan hukum yang berlaku, bukan malah sebaliknya menggunakan kesempatan pada masa pandemik seperti sekarang ini untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran

3. Adapun mekanisme yang dapat dilakukan apabila pekerja/buruh mengalami permasalahan dengan pengusaha/perusahaan maka ada 3 (tiga) tahap yang dapat ditempuh, yakni ;
 - A. Bipartit;
 - B. Tripartit;
 - C. Pengadilan Hubungan Industrial

Dari ketiga tahap tersebut belum terlalu efektif dan menghabiskan waktu yang lama dalam proses penyelesaiannya, sehingga bukannya mendapatkan apa yang diinginkan secara materi, namun lebih banyak mengeluarkan Kembali materi untuk penyelesaian perselisihan, seperti untuk operasional dan lain sebagainya yang memerlukan waktu yang lumayan lama dalam proses penyelesaiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2007
- Ana Salmah, *Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Proses Produksi Pada PT. Aneka Adhilogam Karya Klaten*, 2014
- Asosiasi Pengajar Hukum Keperdataan, *Bencana Covid-19 Dan Pembatalan Kontrak Dalam Bisnis, Perkembangan, Problematik, Dan Implikasi Force Majeure Akibat Covid-19 Bagi Dunia Bisnis*, Seminar Nasional Koordinator Kementerian Hukum, Politik Dan Keamanan Republik Indonesia, Jakarta, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh* Volume 8 No. 2 (2020)
- Akdogan, A. *The Effects of Organizational Downsizing and Layoffs on Organizational Commitment: A Field Research*, *The Journal of American Academy of Business (Cambridge)*, Volume 14 No. 2 (2009)
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Buku Satu, Balai Pustaka Utama, 1989.
- Darwan, P. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya, 2000
- F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*. Jakarta : Sinar Grafika, 2008
- G Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Peburuhan*, Bandung: Armico, 1982
- Gunawan Widjaya, *Seri Hukum Bisnis Alternatif Penyelesaian Sengketa*, (Jakarta : PT. RajaaGrafindo Persada, 2005)
- Syahrial S. “Dampak Covid-19; Tenaga Kerja Di Indonesia”, *Jurnal Ners* Vol. 2 (2020)
- Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 2003
- Hardjoprajitno, Purbadi and Saefulloh, and Wahyuni, Purwaningdyah Murti, *Hukum Ketenagakerjaan*. In: *Sejarah Hukum Ketenagakerjaan dan Ratifikasi Konvensi ILO*. Universitas Terbuka, Jakarta, 2014
- Kanyaka Prajnaparamitha & Mahendra Ridwanul Ghoni, *Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum*, *Administrative Law & Governance Journal*. Vol 3 Issue 2, 2020

- Koespoparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- M. Marwan dan Jimmy P, *Kamus Hukum*, Reality Publisher, Surabaya, 2009
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, “Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiriss”, *Pustaka Pelajar*, Yogyakarta, 2013
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987
- Peraturan Mahkamah Agung tentang Pelaksanaan Mediasi di Pengadilan. PERMA No. 2 tahun 2003.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 2002
- Soetjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung, Alumni, 1983
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2007
- Setiono, *Rule of Law*, Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004
- Susilo Andi Darma, *Perlindungan Pekerja Rumahan: Belajar dari Proses Penyusunan Kebijakan di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Prosiding Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) Peluang dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mendorong Industrialisasi yang Berlandaskan Falsafah Pancasila* Surabaya: P3HKI, 2017
- Sofi Ayu Kurnia Wati, et.al, *Kajian Yuridis Pasal 93 Ayat (2) Huruf F Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dikaitkan Dengan Kewenangan Absolut Pengadilan Hubungan Industrial*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2015
- Tony Budidjaja, *Efektifitas Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis di Indonesia*, *Info IKADIN : Media Komunikasi Rakyat*, Vol. IV, No. 19, 2004
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 2 tahun 2004, LNR. Tahun 2004 No. 6
- Wawan Muhwan Hariri, *Hukum Perikatan*, Pustaka Setia, Bandung, 2011
- Winaryo Yudho & Heri Tjandrasari, *Efektivitas Hukum Dalam Masyarakat*, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol 17 No 1, 1987
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika. Jakarta, 2017