



Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19

Karina Hatane¹, Saartje Sarah Alfons², Merlien Irene Matitaputty³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia.

: karinahatane29@gmail.com

: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Info Artikel

Keywords:

Legal Protection; Workers; Pandemic Covid-19; Termination of Employment.

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum; Pekerja; Pandemi Covid-19; Pemutusan Hubungan Kerja.

Abstract

Introduction: Legal protection of workers in working relationships is needed, considering the position of workers socially-economically very weak especially during the pandemic covid 19. Many companies suffer losses due to restrictions on community activities that affect the company's income, so workers and affects the normative rights of workers.

Purposes of the Research: This paper aims to know the form of legal protection for workers who are laid off and know the implementation of legal protections against workers during the covid-19 pandemic.

Methods of the Research: This method of research in writing uses a type of normative juridical research that examines positive legal provisions, legal principles, and legal doctrines, using approaches: statute approach and conceptual approach. The technique of collecting legal materials through literature studies and legal material analysis techniques in this study uses qualitative analysis techniques.

Results of the Research: Based on the results of the study, obtained the results that the form of legal protections against workers who were laid off during the covid 19 pandemic includes 2 (two) forms of legal protection both from employers in the form of fulfillment of workers rights that have been contained in the legislation in the form of compensation and work experience matters while from the government, the issuance of legal products and worker protection programs. Implementation of such protections is applied in accordance with the regulations and circulars issued to workers during the covid 19 pandemic related to the rights fulfilled by mutual agreement although in the context there are also workers rights that are not fully fulfilled in accordance with the provisions of the legislation until the issuance of the pre-employment card program, cash-intensive programs and social safety nets.

Abstrak

Latar Belakang: Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat dibutuhkan, mengingat kedudukan pekerja/buruh secara sosial-ekonomis sangat lemah terkhususnya di masa pandemi covid 19. Banyak perusahaan yang mengalami kerugian akibat pembatasan aktifitas masyarakat yang berpengaruh pada pendapatan perusahaan, sehingga pekerja harus dirumahkan bahkan juga terjadinya pemutusan hubungan kerja yang berdampak pada kesejahteraan pekerja dan mempengaruhi hak-hak normatif pekerja.

Tujuan Penelitian: Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK dan mengetahui implementasi perlindungan Hukum terhadap pekerja di masa pandemi covid-19.

Metode Penelitian: Metode penelitian dalam penulisan ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif yang mengkaji ketentuan-ketentuan hukum positif, asas hukum, maupun doktrin hukum, menggunakan pendekatan: statute approach dan conceptual approach. Teknik pengumpulan bahan hukum melalui studi kepustakaan dan teknik analisis bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif.

Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang di PHK pada masa pandemi covid 19 mencakup 2 bentuk perlindungan hukum baik dari pengusaha berupa pemenuhan hak hak pekerja yang telah tertuang dalam Peraturan Perundang-undangan berupa kompensasi dan surat pengalaman kerja sedangkan dari pemerintah, dikeluarkannya produk hukum dan program-program perlindungan pekerja. Implementasi dari perlindungan tersebut diterapkan sesuai dengan peraturan dan surat edaran yang dikeluarkan terhadap pekerja di masa pandemi covid 19 terkait dengan hak-hak yang dipenuhi atas kesepakatan bersama walaupun dalam konteksnya ada juga hak pekerja yang tidak sepenuhnya terpenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hingga pada diterbitkannya program kartu prakerja, program padat karya tunai serta jaring pengaman sosial.

1. Pendahuluan

Pembangunan Nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional Tenaga Kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Pembangunan ketenaga kerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.¹

Perlindungan hukum bagi pekerja di dalam bidang ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam rangka pemenuhan terhadap hak hak normatif pekerja yang harus dilindungi. Perlindungan hukum ini ada untuk menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja. Pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pasal ini jelas menempatkan posisi penting terhadap pekerja/buruh yang berperan sebagai tulang punggung perusahaan. Tanpa adanya pekerja maka sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional². Menyadari bahwa pekerja merupakan pihak yang lemah dalam hubungan kerja maka, perlu adanya intervensi pemerintah melalui kebijakan-kebijakan yang menyeluruh dan komprehensif yang bertujuan untuk menciptakan hubungan

¹ Tim Legality, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Terbaru Dan Terlengkap* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2017), h. 3.

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 77.

industrial yang adil,³ karena pemerintah sebagai pemikul utama tanggung jawab mewujudkan keadilan sosial, kesejahteraan umum, dan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Indonesia merupakan salah satu negara yang turut terdampak pandemi covid 19. Virus ini membawa pengaruh dan dampak yang sangat besar diberbagai sektor salah satunya yaitu sektor ketenagakerjaan terlihat pada terpengaruhnya kinerja perusahaan, menurunnya produktivitas masyarakat, hingga pada kebutuhan operasional pekerja. Situasi ini Mengakibatkan banyaknya pengusaha yang mengalami kerugian dan berpengaruh pada pekerja. Hal ini sejalan dengan dikeluarkannya Kebijakan tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid 19), yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2020 meliputi kebijjikan pemberlakuan pembatasan aktifitas masyarakat. Kebijakan ini memberikan pengaruh yang sangat signifikan bagi Hak-Hak Pekerja karena adanya pembatasan pekerja, sehingga memaksa banyak perusahaan untuk harus merumahkan pekerjanya atau dengan kata lain *work from home*, kemudian gaji pekerja juga dipotong, adanya praktik *unpaid leave* (mencutikan pekerjanya namun tidak dibayar), hingga pada pemutusan hubungan kerja atau disingkat PHK.⁴

Pada kenyataannya PHK yang terjadi di masa pandemic covid 19, menyebabkan banyak pekerja kehilangan pekerjaanya dan berpengaruh pada kesejahteraan pekerja terutama hak-hak normatif pekerja. Salah satunya, di perusahaan PT Dharma Indah yang turut mengalami kerugian akibat pengaruh dari pandemi covid 19. Perusahaan yang usahanya bergerak di bidang transportasi, terkhususnya menyediakan jasa transportasi antar laut harus mengalami penurunan omset yang disebabkan karena tidak adanya pemasukan, dikarenakan kapal kapal yang menjadi pion utama pendapatan dari perusahaan ini tidak beroperasi. Hal ini terjadi karena dikeluarkannya Kebijakan tentang PSBB yang mengharuskan untuk meminimalisir kegiatan masyarakat dan membatasi aktivitas masyarakat di ruang publik yang menggunakan akitivitas publik. Sehingga, menyebabkan perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang tidak berjalan semestinya dan pekerja harus dirumahkan hingga pada pemutusan hubungan kerja yang menjadi langkah terakhir yang ditempuh perusahaan ini. Oleh sebab itu, perlu adanya perlindungan hukum untuk menjamin keberlangsungan kehidupan pekerja, hak-hak pekerja guna terciptanya keadilan dengan tujuan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan pekerja, mental dan spiritual serta kemakmuran setiap pekerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif yaitu penelitian yang mengkaji ketentuan-ketentuan hukum positif, asas-asas hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin hukum guna untuk menjawab isu yang dihadapi.⁵ Pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian studi kepustakaan dan teknik analisa bahan hukum menggunakan teknik analisis kualitatif.

³ Endang Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press, 2008), h. 12-13.

⁴ Kanyaka Prajnaparamitha and Mahendra Ridwanul Ghoni, "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum," *Administrative Law and Governance Journal* 3, no. 2 (2020): 314–28, <https://doi.org/10.14710/alj.v3i2.314-328>, h. 316.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2016), <https://doi.org/340.072>, 35.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Bentuk Perlindungan terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Pandemi covid-19

Hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan adalah bahwa hubungan tersebut menghasilkan keuntungan yang progresif terhadap kedua belah pihak. Perusahaan diuntungkan dengan adanya tenaga dari pekerja dan pekerja mendapatkan kesempatan untuk bekerja dan berpenghasilan dengan diberikannya pekerjaan oleh pihak pengusaha. Pengusaha atau pemberi kerja yang memberikan pekerjaan kepada para pekerja dianggap sebagai penentu kesejahteraan individu pekerja, meskipun secara yuridis kedudukan pengusaha dan pekerja dianggap setara. Namun, kenyataannya secara sosial-ekonomis pekerja banyak yang merasakan bahwa kedudukannya tidak dapat disetarakan atau disejajarkan dengan kedudukan pengusaha, dikarenakan pengusaha memiliki kekuasaan untuk dapat menentukan berakhirnya kesejahteraan setiap pekerja.⁶

Hukum ketenagakerjaan jelas memberikan perlindungan serta keadilan sosial bagi pekerja yang menjadi pelaku utama dalam ketenagakerjaan. Namun masih seringkali terjadinya ketidakadilan sosial terhadap pekerja, salah satunya yaitu terjadinya Pemutusan hubungan kerja atau dengan kata lain disebut PHK. PHK menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang selanjutnya disingkat UUK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pada dasarnya PHK, sangat berdampak pada kondisi finansial pekerja dan keluarganya, karena pekerja tersebut kehilangan mata pencaharian dan sumber penghasilan. Apalagi jumlah lapangan pekerjaan sekarang yang relatif sedikit dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang mencari pekerjaan. Pada akhirnya pekerja yang diPHK tidak mendapatkan pekerjaan baru dan berimplikasi pada meningkatnya pengangguran dan kemiskinan. Dilihat dari sisi pengusaha, tindakan PHK disebabkan karena masalah keuangan yang mengharuskan pengusaha harus melakukan efisiensi. Hal ini menyebabkan meningkatnya kompensasi yang harus ditanggung oleh pengusaha, apalagi jika dilihat dari lamanya masa bekerja dari pekerja. Resiko lain yang harus ditanggung yaitu pengusaha harus rela melepaskan pekerja yang berpengalaman dan merekrutmen pekerja baru yang belum tentu hasil kerjanya lebih baik. Sebagaimana yang terjadi sekarang ini bahwa PHK yang terjadi di akibatkan oleh masa pandemi covid-19.⁷

Dampak dari pandemi covid 19 menyebabkan, sebagian besar pengusaha terpaksa harus menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Hal ini membawa implikasi akan terjadinya pengurangan para pekerja di setiap perusahaan dan memaksa pekerja untuk work from home atau bahkan tidak bekerja sama sekali, dengan keadaan sulit seperti ini yang dialami oleh pengusaha, maka PHK merupakan pilihan yang terakhir yang diambil oleh pengusaha, atas dasar berbagai pertimbangan, yang mana terjadi pada PT Pelayaran Dharma Indah. Perusahaan yang bergerak di bidang transportasi terkhususnya menyediakan jasa transportasi antar laut ini harus mengalami penurunan omset yang disebabkan karena tidak adanya pemasukan. Hal ini terjadi karena dikeluarkannya kebijakan PSBB yang mengharuskan untuk meminimalisir kegiatan masyarakat yang membatasi aktivitas masyarakat di ruang publik yang menggunakan aktivitas publik. Hal ini menyebabkan perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang berdampak pada pekerja, sehingga pekerja harus dirumahkan hingga pada pemutusan hubungan kerja, dalam hal teradinya PHK maka hak hak pekerja pada perusahaan tersebut harus tetap terpenuhi walaupun nantinya

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 40.

⁷ Patricia Mara' Ayni Neysa and I Made Sarjana, "Pengaturan Pemberian Pesangon Bagi Pekerja Yang Mengalami Phk Pada Masa Pandemi Covid-19," *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 8, no. 11 (2020): 1761-72, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/62504>, h. 1763.

akan memberatkan kedua belah pihak tetapi hak dan kewajiban harus dilaksanakan. Pada dasarnya PHK dapat dilakukan pengusaha. Hal ini tertuang dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, tetapi dalam konteks pandemi Covid 19, kenyataannya covid 19 belum memasuki 2 tahun dimana perusahaan juga belum mencapai kerugian selama 2 tahun berturut-turut.⁸ Mencegah agar PHK tidak berdampak buruk bagi pihak dalam hubungan kerja maka peran pemerintah sebagai pihak ketiga, memiliki tugas untuk melakukan pengawasan yang harus diwujudkan dalam wujud perlindungan bagi pekerja dengan dikeluarkannya berbagai produk peraturan perundang-undangan untuk melindungi pekerja/buruh di masa pandemic covid-19.

3.2 Bentuk perlindungan Hukum dari pemerintah dan pengusaha/pemberi kerja terhadap pekerja di masa pandemic covid-19

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁹ Perlindungan Hukum ini ada untuk memberikan perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum.¹⁰

Pada masa pandemi covid-19 perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh sangat penting diperlukan, mengingat bahwa keadaan ini merupakan keadaan diluar keadaan yang normal yang dapat membawa dampak terhadap pekerja maupun pengusaha bahkan juga pemerintah. Dampak yang dirasakan oleh pengusaha yaitu pengusaha tentu mengalami kondisi kesulitan keuangan sehingga pengusaha terpaksa harus menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya sehingga dapat berujung pada terjadinya pemutusan hubungan kerja, dalam hal pemutusan hubungan kerja karena dampak covid, membawa pengaruh tersendiri bagi pemerintah karena akan bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial, dan bagi pekerja sendiri pandemi covid ini dapat menyebabkan berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja/buruh, karena mengalami pemutusan hubungan kerja. PHK bagi pekerja/buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dan berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dan berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari dan keluarganya, permulaan dan berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya. Oleh sebab itu, perlindungan hukum terhadap pekerja sangat diperlukan, baik itu dari pengusaha maupun dari pemerintah agar pekerja/buruh dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

a. Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dari pengusaha di masa pandemic covid 19.

Pandemi covid 19 berdampak pada kelangsungan dunia usaha yang berujung pada terganggunya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan. Kondisi ini mengakibatkan sebagian perusahaan mengalami penurunan pendapatan, kerugian hingga pada penutupan usaha. Akibat pandemi ini tidak hanya berdampak pada kelangsungan pekerja tetapi juga berdampak pada kelangsungan pengusaha. hal ini membuat pengusaha harus meliburkan pekerjanya atau merumahkan pekerjanya secara bergilir hingga pada pemutusan hubungan kerja, yang menjadi

⁸ Mustakim and Syafrida, "Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia," *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 7, no. 8 (2020): 695-706, <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i8.16552>, h. 700.

⁹ Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), h. 53.

¹⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi* (Surabaya: Peradaban, 2007), h. 1-2.

alasan efisiensi sebagai upaya terakhir setelah perusahaan menempuh kebijakan mengurangi/memotong upah, mengurangi fasilitas, menerapkan kerja shift, kerja lembur, mengurangi jam kerja dan hari kerja hingga meliburkan pekerja.

Terlepas dari hal tersebut kewajiban pengusaha Terhadap pekerja akibat pandemi covid 19 harus tetap diwujudkan terkhususnya berkaitan dengan hak-hak pekerja yang harus dilindungi dan dipenuhi selama masa pandemi ini. bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerja yang dirumahkan yaitu pengusaha berdasarkan surat edaran menteri ketenagakerjaan tetap membayar upah secara penuh terhadap pekerja berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan selain telah diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja bentuk perlindungan yang diberikan oleh pengusaha yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan bahwa Undang-undang mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak. Pesangon adalah kompensasi yang harus dibayar oleh perusahaan/pengusaha bila terjadi pemutusan hubungan kerja.¹¹ hal ini dapat dilihat pada perusahaan PT. Pelayaran dharma indah yang mana, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pengusaha terhadap pekerjanya di masa pandemi covid-19 yang mengalami PHK ini yaitu dengan diberikannya pesangon serta surat pengalaman kerja yang menjadi bentuk apresiasi terhadap pekerja yang telah bekerja pada perusahaan tersebut.

b. Bentuk Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dari Pemerintah Di Masa Pandemic Covid-19.

Pemerintah Indonesia berperan sebagai pelindung pekerja/buruh antara lain dalam bentuk penyusunan berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah maupun keputusan menteri sebagai pelengkap penyertanya. Selain itu sebagai fasilitator dalam penyelesaian persengketaan pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha dalam mencari titik temu antara kedua pihak dalam mendapat hak-hak sebagaimana diatur dalam undang-undang.¹² Peran yang lain dari pemerintah juga yaitu untuk mengawasi pelaksanaan peraturan-peraturan yang telah ada. Dalam pengawasan tersebut maka pemerintah pusat harus bersinergi dan membangun koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah sehingga tugas pengawasan tersebut dapat berjalan secara maksima,¹³ karena peraturan perundang-undangan yang melindungi pekerja/buruh tidak mempunyai arti apabila dalam pelaksanaannya tidak diawasi oleh seorang ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pekerja/buruh dalam waktu tertentu.

Pengawasan ketenagakerjaan yang diatur melalui berbagai macam undang-undang serta peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi, diharapkan mampu mendorong pengusaha untuk taat menjalankan undang-undang ketenagakerjaan yang telah diatur dan dapat melindungi hak hak pekerja/buruh. Bentuk perlindungan hukum dari pemerintah terhadap pekerja di masa pandemi covid 19, yaitu dikeluarkannya berbagai produk hukum antara lain, SE, Nomor M/11/HK.04/X/2020, tentang penetapan upah minimum Tahun 2021 pada masa Pandemi corona

¹¹ Mochamad Arifinal, Aris Suhadi, and Rani Sri Agustina, "Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid 19," *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2020): 290–300, <https://doi.org/10.24269/lis.v4i2.3230>, h. 296.

¹² Subijanto, "Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Di Indonesia," *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 17, no. 6 (2011): 705–18, <https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i6.61>, h. 711.

¹³ Rohendra Fathammubina and Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja," *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum* 3, no. 1 (2018): 108–30, <https://doi.org/10.35706/dejure.v3i1.1889>, h. 111.

virus disease, SE. Nomor M/7/AS.02.02/U/2020 tentang rencana keberlangsungan usaha dalam menghadapi covid dan protokol pencegahan penularan covid 19 di perusahaan, SE Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan covid-19. Selain itu pemerintah juga memberikan bantuan langsung tunai serta berbagai program kebijakan lainnya seperti program kartu prakerja dan program karya tunai untuk memberikan penghasilan sementara bagi pekerja harian yang kehilangan pendapatan dari berbagai pembatasan sosial di tengah pandemi covid-19.

3.3 Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Di Masa Pandemic Covid-19

Perlindungan hukum tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan sepenuhnya. Terkait dengan perlindungan hukum, maka perlindungan hukum itu ada sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum itu sendiri bahwa untuk memberikan suatu keadilan, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹⁴ Penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam masa pandemi covid 19, diimplementasikan dalam berbagai kebijakan sebagai bentuk dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yaitu:

1. Diterbitkannya SE Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan covid 19.

Dalam SE Menaker ini, Gubernur diminta untuk melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi covid 19 serta mengupayakan pencegahan, penyebaran dan penanganan kasus terkait Covid-19 di lingkungan kerja, ketentuan dari SE Menaker ini yaitu:

- a) Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai orang dalam pemantauan (ODP) covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari, atau sesuai standar kementerian kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
- b) Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek covid 19 dan dikarantina/disolasi menurut keterangan dokter maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina sosial.
- c) Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit covid 19, dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d) Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan 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.¹⁵

Surat edaran ini diterbitkan agar melindungi pekerja/buruh dan kelangsungan usaha, sehingga pekerja/buruh terhindar dari pemutusan hubungan kerja dan bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah, yang menyebabkan sebagian atau seluruhnya pekerja/buruh tidak masuk kerja dengan

¹⁴ Ramlan and Rizki Rahayu Fitri, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan Phk Perusahaan Dimasa Covid-19," *Suloh: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh* 8, no. 2 (2020): 58-73, <https://ojs.unimal.ac.id/suloh/article/view/3067/0>, h. 65-66.

mempertimbangkan kelangsungan usaha perubahan besaran dan cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Implementasi dari surat edaran ini dapat dilihat pada perusahaan PT. Pelayaran Dharma indah dimana terkait dengan perlindungan pekerja dan kelangsungan usaha pada perusahaan tersebut selama masa pandemi covid 19. Untuk pembayaran hak-hak pekerja yang dirumahkan dilakukan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, yang mana untuk pekerja yang dirumahkan pada perusahaan tersebut seperti pekerja inti misalnya kapten kapal, masinis kapal yang merupakan pekerja tetap, atas kesepakatan bersama dengan pihak pengusaha berunding dan bersepakat untuk pembayaran gaji pekerja tersebut selama dirumahkan hanya dibayar setengah yaitu dalam kisaran 25% hingga pada 50% gaji yang harus diterima pekerja selama masa pandemi covid 19, hingga pada nantinya jika kapal tersebut akan beroperasi lagi. Kemungkinan skema untuk pengupahan akan kembali dirundingkan antara kedua belah pihak. Kemudian untuk pekerja harian yang pada dasarnya juga turut mengambil bagian dalam keberlangsungan usaha tersebut harus dirumahkan, tetapi juga ada pekerja yang dirumahkan tetapi tidak dibayarkan seperti *legal officer*. Ada juga pekerja harian atau pekerja lepas yang bukan merupakan pekerja tetap yang juga turut serta dalam keberlangsungan usaha di perusahaan tersebut juga harus mengalami pemutusan hubungan kerja dan pembayaran kompensasinya dibawah upah minimum, sehingga pekerja bahkan tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan kehidupan pekerja dan keluarga mereka dalam situasi pandemi yang berpengaruh pada keberadaan pekerja terutama pada kesejahteraan pekerja tersebut.

Pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah Karyawan/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja,¹⁶ sehingga pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada perusahaan Pelayaran diberikan hak-haknya seperti uang pesangon, uang jasa/uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi/uang penggantian hak yang akan dibayar selama 3 bulan upah dengan jumlah kisaran dibawah upah minimum integral, padahal jumlah uang pesangon yang seharusnya diterima pekerja dan harus dibayarkan yaitu selama enam bulan upah berdasarkan lamanya pekerja tersebut bekerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, artinya bahwa hak-hak yang diterima pekerja harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar pekerja tidak dirugikan dan hak-hak pekerja dapat terpenuhi, tetapi mengingat bahwa kondisi sekarang merupakan kondisi covid 19, sehingga pengeluaran yang dikeluarkan untuk membayar pesangon pekerja tidak seimbang dengan pemasukan yang diterima pada saat covid 19. Maka dari itu, pengusaha dan para pihak yang mengalami PHK melakukan negosiasi terkait dengan pembayaran hak-hak pekerja yang dapat dilakukan secara bertahap, kemudian pihak pengusaha juga memberikan surat pengalaman kerja terhadap pekerja yang mengalami PHK yang menjadi bukti bahwa pekerja tersebut memiliki pengalaman bekerja dengan posisi tertentu di instansi tersebut. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha telah berupaya untuk melakukan berbagai cara salah satunya dengan melakukan perampingan untuk meminimalisir terjadinya PHK, namun hal tersebut tidak sesuai dengan pemasukan yang diterima sehingga pengusaha di perusahaan pelayaran tersebut harus melakukan PHK. Mengingat bahwa pandemi covid 19 menyebabkan seluruh aktivitas masyarakat terganggu dan penutupan berbagai sektor, maka kebijakan PHK yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja menjadi langkah terakhir yang diambil karena bila dipaksakan maka akan menimbulkan bahaya yang sangat besar bagi seluruh pekerja jika perusahaan tersebut

¹⁶ Taun and Ananda Nugraha, "Penerapan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur Yang Terdampak Pandemi Covid-19," *Batulis Civil Law Review* 1, no. 1 (2020): 24-32, <https://doi.org/10.47268/ballrev.v1i1.422>, h. 28.

beroperasional seperti biasanya. Pekerja pada perusahaan pelayaran juga ada yang tidak memperoleh upah disaat masa pandemi covid 19, hal ini disebabkan karena pekerja tersebut memutuskan untuk melakukan pengunduran diri.

Pemerintah juga mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/7/AS.02.02/V/2020 tentang rencana keberlangsungan usaha dalam menghadapi pandemi *corona virus disease 2019* (COVID-19), surat edaran ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan tenaga kerja serta keberlangsungan usaha dari dampak pandemi dan mencegah penyebaran covid-19 di perusahaan yang masih tetap menjalankan kegiatan usaha dan berproduksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pengusaha, pekerja, hingga pada pemerintah semaksimal mungkin mengusahakan agar tidak terjadinya PHK dengan melakukan langkah-langkah secara sistematis dan efektif sebagai tindakan kesiagapan dengan menyusun perencanaan keberlangsungan usaha dalam menghadapi Pandemi covid 19 sebagaimana yang telah tertuang dalam surat edaran tersebut.¹⁷

2. Dikeluarkannya beberapa kebijakan oleh pemerintah terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja juga yaitu antara lain:¹⁸
 - a. Dikeluarkannya program kartu prakerja
Program kartu prakerja ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas, dan daya saing angkatan kerja. kartu prakerja adalah cara pemerintah untuk memberikan bantuan kepada para pekerja/buruh kecil yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan juga pelaku usaha mikro kecil yang terkena dampak, sehingga mereka dapat berkeja dan berkarya kembali. Program kartu prakerja memberikan bantuan kepada setiap pemegang kartu sebesar Rp. 3.550.000 selama 4 bulan yang dikirimkan secara bertahap. Selain itu pemerintah juga bekerja sama dengan BP Jamsostek melakukan pemberian intensif tambahan sebesar Rp.600.000 kepada setiap pekerja yang menjadi korban PHK yang telah terdaftar dalam BP jamsostek dan juga insentif survey kebekerjaan sebesar Rp.150.000.
 - b. Program padat karya tunai
Program ini diterapkan untuk memberikan penghasilan sementara bagi pekerja harian yang kehilangan pendapatan akibat berbagai pembatasan sosial di tengah pandemi covid 19. Sasaran dari program ini ditujukan bagi keluarga miskin, pengangguran atau yang sudah menganggur.
 - c. Penerbitan kebijakan dan perlindungan kepada pekerja.
Menteri ketenagakerjaan telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan program untuk melindungi keselamatan dan hak-hak pekerja sekaligus menjaga kelangsungan bisnis atau usaha. Kebijakan dan program tersebut dikeluarkan untuk mewujudkan tatanan kenormalan baru ketenagakerjaan di masa pandemi Covid-19. Kemnaker menerbitkan SE Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena COVID-19. SE tersebut menekankan pemberian hak kepada pekerja yang berisiko dan terpapar COVID-19 untuk mendapatkan perlindungan program JKK (jaminan kecelakaan kerja) sesuai dengan undang-undang.

¹⁸ Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri, and Niken Febriana Dwi, "Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Syntax Transformation* 1, no. 8 (2020): 445-52, <http://jurnal.syntaxtransformation.co.id/index.php/jst/article/view/137>, 448.

- d. Program jaring pengaman sosial (JPS)
Program JPS selama pandemi Covid-19 adalah program yang dirancang untuk membantu rakyat miskin yang terkena dampak akibat pandemi COVID-19 dan dilaksanakan melalui tahapan penyelamatan dan pemulihan menuju pada kondisi normal. Program program tersebut yaitu, bantuan sembako, bantuan sosial tunai yang mana program ini memberikan dana secara tunai kepada masyarakat sebesar Rp.600.000 kepada masyarakat selama 3 bulan, listrik gratis yang mana listrik intensif listrik gratis ini diberikan kepada pekerja yang terdampak pandemi covid 19, dengan memberikan pembebasan tagihan, diskon listrik, penghapusan biaya minimum dan penghapusan abnomen, dan subsidi gaji karyawan dimana subsidi ini diberikan bagi karyawan yang terdaftar di BPJS ketenagakerjaan dengan gaji dibawah 5 juta. Penerima subsidi gaji karyawan ini akan menerima bantuan Rp.600.000 selama 4 bulan dan pembayarannya akan dilakukan selama dua tahap atau setiap Rp.1,2 juta setiap penyaluran.

Menurut Penulis berbagai implementasi dari kebijakan yang dikeluarkan pemerintah di masa pandemi covid 19, sejatinya ada untuk melindungi setiap hak hak pekerja terhadap eksploitasi yang dilakukan oleh pengusaha, karena sejatinya bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas jaminan pekerjaan dan penghidupan yang layak dalam dunia ketenagakerjaan. dan pemerintah hadir untuk menegakan dan menciptakan keadilan dalam keberlangsungan dunia usaha terlebih khusus di masa pandemi covid 19 yang sedang dialami ini, agar hak hak normatif pekerja dapat terpenuhi dan diharapkan bahwa para pihak dalam hubungan kerja yaitu pengusaha dan pekerja sama-sama memahami dan menerima situasi covid-19 ini dikarenakan kedua belah pihak sama-sama terdampak, sehingga untuk memenuhi hak hak normatif pekerja harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

4. Kesimpulan

Perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan dan mengalami PHK di masa pandemic covid 19, diwujudkan dalam 2 bentuk perlindungan, Mencakup perlindungan dari pengusaha yaitu adanya kompensasi melalui pembayaran uang pesangon, uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja serta surat pengalamam kerja sebagaimana terjadi di PT. Pelayaran Dharma Indah dan dari pemerintah dikeluarkannya berbagai produk hukum dan program kebijakan pemerintah serta dilakukannya pengawasan terlaksananya produk hukum yang telah dikeluarkan untuk melindungi pekerja/buruh dalam kelangsungan dunia usaha. Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh diterapkan dalam bentuk Surat edaran menteri ketenagakerjaan, program kartu prakerja, padat karya tunai, jaring pengaman sosial dan penerbitan kebijakan dan perlindungan kepada pekerja. implementasi perlindungan hukum pada pekerja yang di PHK dan dirumahkan yaitu bagi pekerja yang dirumahkan cara pemberian gaji dibayar setengah dengan kisaran 25% hingga 50% sesuai kesepakatan bersama antara kedua belah pihak dengan berpedoman pada peraturan pemerintah dan surat edaran menteri ketenagakerjaan sehingga tidak memberatkan kedua belah pihak, sedangkan bagi pekerja yang diPHK pesangon dibayar selama 3 bulan upah di masa pandemi, padahal pesangon yang harus diterima yaitu selama 6 bulan upah berdasarkan masa kerja pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Daftar Referensi

Arifinal, Mochamad, Aris Suhadi, and Rani Sri Agustina. "Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid 19." *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2020): 290–300. <https://doi.org/10.24269/lis.v4i2.3230>.

- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Fathammubina, Rohendra, and Rani Apriani. "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja." *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum* 3, no. 1 (2018): 108–30. <https://doi.org/10.35706/dejure.v3i1.1889>.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia: Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi*. Surabaya: Peradaban, 2007.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*,. Jakarta: Kencana, 2016. <https://doi.org/340.072>.
- Mustakim, and Syafrida. "Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia." *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 7, no. 8 (2020): 695–706. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i8.16552>.
- Neysa, Patricia Mara'Ayni, and I Made Sarjana. "Pengaturan Pemberian Pesangon Bagi Pekerja Yang Mengalami Phk Pada Masa Pandemi Covid-19." *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 8, no. 11 (2020): 1761–72. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/62504>.
- Prajnaparamitha, Kanyaka, and Mahendra Ridwanul Ghoni. "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum." *Administrative Law and Governance Journal* 3, no. 2 (2020): 314–28. <https://doi.org/10.14710/alj.v3i2.314-328>.
- Pujiastuti, Endang. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Raharjo, Satijipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Ramlan, and Rizki Rahayu Fitri. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan Phk Perusahaan Dimasa Covid-19." *Suloh: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh* 8, no. 2 (2020): 58–73. <https://ojs.unimal.ac.id/suloh/article/view/3067/0>.
- Sajou, Daniel Marshal, Kerenhapukh Milka Tarmadi Putri, and Niken Febriana Dwi. "Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Syntax Transformation* 1, no. 8 (2020): 445–52. <http://jurnal.syntaxtransformation.co.id/index.php/jst/article/view/137>.
- Subijanto. "Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Di Indonesia." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 17, no. 6 (2011): 705–18. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i6.61>.
- Taun, and Ananda Nugraha. "Penerapan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur Yang Terdampak Pandemi Covid-19." *Batulis Civil Law Review* 1, no. 1 (2020): 24–32. <https://doi.org/10.47268/ballrev.v1i1.422>.
- Tim Legality. *Undang-Undang Ketenagakerjaan Terbaru Dan Terlengkap*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2017.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.