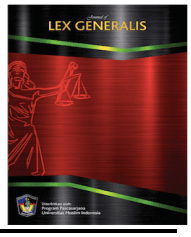
Journal of Lex Generalis (JLS)
Volume 2, Nomor 7, Juli 2021
P-ISSN: 2722-288X, E-ISSN: 2722-7871
Website: http: pasca-umi.ac.id/indez.php/jlg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Hak dan Kewajiban Pekerja Bagi Karyawan Yang Dirumahkan Akibat Dari Pandemi Covid-19

Rizka Khalida Utami[1,2], Syahruddin Nawi[1] & Ma'ruf Hafidz[1]

[1]*Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia.*
[2]*Koresponden Penulis, E-mail: rizkakhalidautami@yahoo.co.id*

ABSTRAK

Tujuan penelitan menganalisis pengaturan hukum, hak dan kewajiban pekerja serta kendala pekerja dalam menjalankan hak dan kewajibannya selama dirumahkan akibat dari pandemi Covid-19. Populasi penelitian ini adalah beberapa karyawan PT. Yuma Saranakarya (Upnormal Coffee Roaster Nipah Mall Makassar) dan CV. Tang Food Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Kota Makassar khususnya PT. Yuma Saranakarya dan CV. Tang Food Indonesia menerapkan peraturan yang dibuat oleh Menteri ketenagakerjaan melalui Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 dengan kebijakan bagi karyawan yang dirumahkan selama masa pandemi Covid-19 akan diberlakukan unpaid leave (upah tidak berjalan) sehingga hak dan kewajibannya tidak berjalan, namun bagi karyawan yang tetap bertugas selama masa pandemi Covid-19 maka akan menerima upah berupa daily rate (upah harian) sehingga karyawan tetap mendapatkan haknya dan menjalankan kewajibannya sesuai ketentuan perusahaan yang berlaku.

Kata Kunci: *Hak; Kewajibna; Karyawan; Covid-19*

ABSTRACT

The Research objective to analyze legal arrangements, workers' rights and obligations as well as workers' obstacles in carrying out their rights and obligations while being dismissed as a result of the Covid-19 pandemic. The population of this study were several employees of PT. Yuma Saranakarya (Upnormal Coffee Roaster Nipah Mall Makassar) and CV. Tang Food Indonesia. The results showed that in Makassar City, especially PT. Yuma Saranakarya and CV. Tang Food Indonesia applies regulations made by the Minister of Manpower through Circular Number M/3/HK.04/III/2020 of 2020 with a policy for employees who are laid off during the Covid-19 pandemic, unpaid leave will be applied so that their rights and their obligations do not run, but for employees who remain on duty during the Covid-19 pandemic, they will receive wages in the form of a daily rate (daily wages) so that employees continue to get their rights and carry out their obligations according to applicable company regulations.

Keywords*: Right; Obligations; Employee; Covid-19*

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 dunia dilanda wabah virus yang menginfeksi hampir seluruh negara di dunia, virus itu bernama Corona (Sakharina, 2020). Virus corona atau *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* **(**SARS-CoV-2**)** adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena infeksi virus ini disebut Covid-19 (Zendrato, 2020). Virus corona bisa menyebabkan gangguan ringan pada system pernapasan, infeksi paru-paru yang berat, hingga kematian**.** Virus corona jenis baru yang ditemukan pada manusia dilaporkan pertama kali di Wuhan Tiongkok pada tanggal 31 Desember 2019 (Susilo, *et.al,* 2020).

WHO (World Health Organization) semenjak Januari 2020 telah menyatakan dunia masuk kedalam darurat global terkait virus Covid-19. Ini merupakan fenomena luar biasa yang terjadi di bumi pada abad ke 21, yang skalanya mungkin dapat disamakan dengan Perang Dunia II, karena event-event skala besar (pertandingan-pertandingan olahraga internasional contohnya) hampir seluruhnya ditunda bahkan dibatalkan (Masrul, *et.al,* 2020). Kondisi ini pernah terjadi hanya pada saat terjadi perang dunia saja, tidak pernah ada situasi lainnya yang dapat membatalkan acara-acara tersebut. Terhitung mulai tanggal 19 Maret 2020 hingga tahun 2021 sebanyak lebih dari 104 juta kasus orang terinfeksi virus corona, 2,2 juta orang meninggal dunia dan pasien yang telah sembuh sebanyak 57,9 juta orang (Nugroho, *et.al,* 2020).

Khusus di Indonesia sendiri Pemerintah telah mengeluarkan status darurat bencana terhitung mulai tanggal 29 Februari 2020 hingga 29 Mei 2020 terkait pandemi virus ini dengan jumlah waktu 91 hari (Muqorobin & Arief, 2020). Sampai memasuki tahun 2021 lebih dari 1,1 juta kasus Covid-19 di Indonesia dan masih bisa bertambah hingga saat ini. Dan di kota Makassar sendiri kasus pertama warga yang terjangkit virus ini terjadi pada bulan Maret 2020 dan sampai tahun 2021 terdapat lebih dari 29 ribu kasus Covid-19 yang telah terkonfirmasi (Purnama, 2021).

Semakin meningkatnya jumlah pasien yang diakibatkan Covid-19 ini membuat pemerintah Indonesia mengeluaran berbagai kebijakan untuk dapat menyelesaikan kasus Covid-19, salah satunya adalah dengan mensosialisasikan gerakan *Social Distancing* atau masyarakat menyebutnya dengan #dirumahaja (Syahrial, 2020). Hal ini dilakukan untuk dapat mengurangi bahkan memutus rantai infeksi Covid-19 dimana seseorang perlu menjaga jarak aman dengan manusia lainnya minimal 2 meter, serta tidak melakukan kontak langsung dengan orang lain. Selain itu pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang merupakan strategi pemerintah untuk dapat mencegah virus corona semakin menyebar, sementara itu menurut Kementrian Kesehatan (Kemenkes) RI, PSBB tak sepenuhnya membatasi seluruh kegiatan masyarakat, pembatasan tersebut hanya berlaku untuk aktivitas tertentu saja di suatu wilayah yang terduga terinfeksi (Pelupessy & Djanggih, 2020).

Pemerintah kota Makassar pun tidak ketinggalan untuk mengeluarkan peraturan terkait pandemi virus ini, peraturan tersebut tertuang dalam Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 22 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar atau PSBB khusus wilayah kota Makassar yang di tetapkan pada tanggal 17 April 2020 dan surat edaran Nomor 003.02/431/S.Edar/Kasbangpol/XII/2020 terkait tentang pembatasan kegiatan masyarakat (Taufik & Warsono, 2020).

Banyak sekolah dan Universitas yang diliburkan oleh pemerintah kota Makassar dengan memberlakukan belajar dan bekerja didalam rumah, membatasi kegiatan keagamaan, pembatasan moda transportasi, pembatasan kegiatan ditempat umum dan meliburkan tempat kerja dan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan keamanan. Menurut pemantauan ILO (International Labour Organization) karena adanya tindakan karantina penuh atau parsial saat ini sudah berdampak pada hampir 2,7 milliar pekerja, yang sudah mewakili sekitar 81 persen tenaga kerja dunia. Dalam situasi saat ini, mau tidak mau beberapa perusahaan mengurangi jumlah pekerja atau karyawan guna menghindari krisis ekonomi yang di akibatkan oleh pandemi Covid-19. Salah satunya dengan cara bekerja dari rumah (*work from home)* atau bahkan dirumahkan untuk sementara. Banyak pula perusahaan yang mengambil langkah-langkah ekstrim untuk mempertahankan bisnis mereka dan tentunya untuk mengurangi kerugian akibat covid-19.

Merumahkan berasal dari kata dasar rumah. Arti dari merumahkan dapat masuk ke dalam jenis kiasan sehingga penggunaan merumahkan dapat bukan dalam arti yang sebenarnya. Merumahkan memiliki arti dalam kelas verba atau kata kerja sehingga merumahkan dapat menyatakan suatu tindakan, keberadaan, pengalaman, atau pengertian dinamis lainnya. Namun, hal ini menimbulkan polemik dan tidak sedikit pula kerugiaan bagi para pekerja yang dirumahkan. Salah satunya ialah kebijakan yang dilakukan oleh beberapa perusahaan karena tidak mampu membayar upah pekerjanya selama dirumahkan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun tidak mengenal istilah "dirumahkan". Sehingga para pekerja tidak memiliki payung hukum untuk menuntut keadilan.

Adapun mengenai istilah "dirumahkan" ini, hanya dapat merujuk kepada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja kepada pimpinan perusahaan di seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (butir f) yang menggolongkan "meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu" sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Mengenai kewajiban pengusaha dan pekerja, Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa sebelum ada putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Kewajiban pengusaha antara lain yaitu membayarkan upah pekerja, dan kewajiban pekerja yaitu melaksanakan pekerjaannya. Namun, hal ini tidak dapat terjadi akibat dari pandemi Covid-19.

Salah satunya perusahaan yang terdampak dari pandemi virus Covid-19 ini adalah PT. Yuma Saranakarya (Upnormal Coffee Roaster Nipah Mall Makassar). Perusahaan yang bergerak dalam bidang *franchise Food and Beverage* ini terpaksa harus menutup usahanya dan meliburkan para karyawan selama PSBB berlangsung. Hal ini berlangsung lebih dari 4 (empat) bulan terhitung mulai tanggal 1 April 2020 hingga pertengahan Agustus 2020. Sebanyak 34 karyawan diliburkan atau dirumahkan sementara tanpa digaji.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian hukum empiris, yaitu suatu metode penelitian hukum yang menggunakan hukum fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Lokasi penelitian ini dilakukan di dalam wilayah hukum Kota Makassar, yaitu khususnya di PT. Yuma Saranakarya (Upnormal Coffee Roaster Nipah Mall Makassar) dan CV. Tang Food Indonesia. Adapun pertimbangan penetapan lokasi penelitian ini karena perusahaan tersebut melakukan pengurangan karyawan (dirumahkan) selama pandemi Covid-19.

PEMBAHASAN

A. Teknik Pengaturan dan Status Hukum Mengenai Pekerja yang Dirumahkan

1. Teknik Pengaturan Hukum

Pada dasarnya, istilah "merumahkan pekerja" atau "pekerja yang dirumahkan" tidak dikenal dan diatur dalam ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meski begitu, dalam praktik dan beberapa kasus, ada pekerja yang "dirumahkan" (namun tidak di-PHK) oleh perusahaan dengan berbagai alasan, seperti karena perusahaan tidak bisa menjalankan produksi, perusahaan sedang melakukan restrukturisasi bisnis, hingga perusahaan sedang terkena krisis.

Adapun pengaturan mengenai pekerja yang dirumahkan dapat dirujuk kepada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor Surat Edaran 05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tahun 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

Menurut Surat Edaran Menaker 907/2004, pengusaha yang mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, harus melakukan upaya-upaya tertentu sebelum akhirnya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawan. Salah satu upayanya yaitu meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu.

Berdasarkan Surat Edaran tersebut, maka pengusaha dimungkinkan merumahkan pekerja sebagai upaya untuk menghindari terjadinya PHK. Namun, rencana merumahkan karyawan tersebut perlu dibahas terlebih dahulu dengan serikat pekerja atau wakil pekerja apabila perusahaan tersebut tidak memiliki serikat pekerja untuk mendapatkan kesepakatan secara bipartit sehingga kemungkinan terjadinya PHK dapat dicegah.

2. Status Hukum Pekerja yang Dirumahkan

a. Sebelum Pandemi

Berdasarkan ketentuan di atas, tindakan merumahkan pekerja ialah upaya perusahaan yang sedang dalam kondisi kesulitan untuk mencegah terjadinya PHK, dalam artian bahwa pekerja tersebut tetap dipertahankan sebagai pekerja.

Selain itu, perlu diingat bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Adapun perjanjian kerja baru berakhir apabila terjadi hal-hal sebagai berikut:

a. Pekerja meninggal dunia;
b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dengan demikian, apabila hal-hal di atas tidak terjadi, pekerja yang dirumahkan masih tetap berstatus sebagai pekerja di perusahaan tersebut.

b. Saat Pandemi Covid-19

Pada tanggal 17 Maret 2020 telah ditetapkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 ("SE Menaker 3/2020").

SE Menaker 3/2020 inilah yang menjadi acuan pengusaha dalam memberikan upah terhadap karyawan yang dirumahkan dalam rangka pencegahan penularan Covid-19. Surat Edaran Menaker 3/2020 dikeluarkan sehubungan dengan meningkatnya penyebaran Covid-19 di beberapa wilayah Indonesia dan memperhatikan pernyataan resmi *World Health Organization* (WHO) yang menyatakan Covid-19 sebagai pandemi global.

Para Gubernur diminta untuk mengupayakan pencegahan penyebaran dan penanganan kasus terkait Covid-19 di lingkungan kerja, dengan:

a. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap dilaksanakannya peraturan perundangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja ("K3").
b. menyebarkan informasi kepada semua jajaran organisasi dan pihak terkait yang berada dalam wilayah pembinaan dan pengawasan Gubernur.
c. mendata dan melaporkan kepada instansi terkait setiap kasus atau yang patut diduga kasus Covid-19 di tempat kerja;
d. memerintahkan setiap pimpinan perusahaan untuk melakukan antisipasi penyebaran Covid-19 pada pekerja/buruh dengan melakukan tindakan-tindakan pencegahan seperti perilaku hidup bersih dan sehat dengan mengintegrasikan dalam program K3, pemberdayaan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan optimalisasi fungsi pelayanan kesehatan kerja.
e. mendorong setiap pimpinan perusahaan untuk segera membuat rencana kesiapsiagaan dalam menghadapi pandemi Covid-19, dengan tujuan memperkecil resiko penularan di tempat kerja dan menjaga kelangsungan usaha.
f. dalam hal terdapat pekerja/buruh atau pengusaha yang berisiko, diduga, atau mengalami sakit akibat Covid-19, maka dilakukan langkah-langkah penanganan sesuai standar kesehatan yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan.

Selain itu, para Gubernur juga diminta untuk melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait pandemi Covid-19.

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/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 atau buruhnya tidak masuk kerja dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja atau buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan dari dua perusahaan yang berbeda yakni PT. Yuma Saranakarya dan CV. Tang Food Indonesia dapat ditarik kesimpulan bahwa status hukum pekerja yang dirumahkan selama pandemi Covid-19 tergantung dari kebijakan masing-masing perusahaan. Pada PT. Yuma Sarakarya sendiri kebijakan yang dikeluarkan berupa pengurangan jumlah karyawan namun tidak memutuskan hubungan kerja (dirumahkan) untuk sementara waktu sembari menunggu situasi kembali normal untuk mensiasati agar karyawan tetap bisa menjalankan hak dan kewajibannya tersebut, perusahaan mengurangi waktu jam kerja karyawan dan sistem upah berupa upah harian (*daily rate*). Tidak jauh berbeda dari perusahaan sebelumnya, CV. Tang Food Indonesia juga mengeluarkan kebijakan yakni merumahkan beberapa karyawannya selama pandemi Covid-19 kecuali posisi admin dan manager perusahaan yang tetap bekerja namun dari rumah (*work from home*) dengan upah berupa upah harian (*daily rate*). Kedua perusahaan tersebut sebelumnya mengeluarkan surat pernyataan yang mengharuskan setiap karyawannya untuk mematuhi dan menyetujui setiap kebijakan yang dikeluarkan perusahaan selama masa pandemi Covid-19, bagi karyawan yang tidak menyetujui kebijakan tersebut dinyatakan mengundurkan diri atau dilakukan pemutusan hubungan kerja.

B. Hak dan Kewajiban Pekerja

1. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

a. Hak-Hak Pekerja

- Hak mendapat upah atau gaji

  Gaji atau upah merupakan hal yang paling mendasar dari hak karyawan. Hak memperoleh gaji atau upah juga sudah tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 yang berbunyi:

"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan,termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan."

- Hak Mendapatkan Kesempatan & Perlakuan yang Sama

  Selain hak untuk mendapatkan gaji atau upah, hal lain yang tidak kalah penting adalah hak untuk bisa mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan. Tentunya ini berkaitan dengan keadilan bagi semua karyawan yang ada di sebuah perusahaan. Hal ini juga sudah tertuang pada Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 5 yang berbunyi:

  "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan."

  Dan pasal 6 yang berbunyi:

  "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha."

- Hak Mendapatkan Pelatihan Kerja

  Setiap pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan kerja seperti yang dikatakan pada Pasal 11 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang berbunyi:

  "Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja."

- Hak Penempatan Tenaga Kerja

  Pada Pasal 31 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa 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.

- Hak Memiliki Waktu Kerja yang Sesuai

  Perhitungan waktu kerja seperti yang tertulis pada Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 77 Ayat 2 adalah sebagai berikut:

  Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

  a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima)hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

- Hak Mendapatkan Kesehatan & Keselamatan Kerja
  Seperti yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86, yang mengatakan bahwa Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

a) keselamatan dan kesehatan kerja;
b) moral dan kesusilaan; dan
c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

- Hak Mendapatkan Kesejahteraan

  Untuk membahas kesejahteraan karyawan, Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2013 pada pasal 99 menyebutkan:

  1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
  2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana di maksud dalam ayat (1), di laksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- Hak Ikut Serta Dalam Serikat Pekerja/Buruh

  Pada Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 104 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, di mana serikat pekerja ini dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi kepada perusahaan.

- Hak Untuk Cuti

  Selain peraturan dalam waktu kerja, peraturan tentang hak karyawan dalam mengambil cuti juga sudah tertulis pada Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

  Pada Pasal 79 tertulis bahwa pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada pekerja/buruh. Untuk jumlah cuti yang diberikan oleh perusahaan sekurang kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan yang bersangkutan bekerja selama 1 tahun secara terus menerus.

  Sedangkan bagi karyawan wanita, ada peraturan yang mengatur tentang cuti menstruasi yang mana bila karyawan perempuan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Apabila karyawan wanita yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahu kan kepada pengusaha sebagaimana yang sudah dijelaskan pada Pasal 81 Ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

- Hak Khusus Karyawan Perempuan

  Tidak hanya mendapatkan cuti pada hari pertama dan kedua saat merasakan sakit haid, ada beberapa hak lain untuk karyawan perempuan yang sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Seperti hak karyawan perempuan memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan atau untuk perempuan yang mengalami keguguran juga berhak mendapatkan waktu istirahat selama waktu yang sama yang sudah tertuang pada Pasal 82.

b. Kewajiban Pekerja

Selain adanya hak-hak pekerja yang sudah dibahas, ada pula kewajiban-kewajiban pekerjan yang wajib dpenuhi, yaitu:

- Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan
- Wajib mematuhi peraturan perusahaan
- Wajib mematuhi perjanjian kerja
- Wajib mematuhi perjanjian perburuhan
- Wajib menjaga rahasia perusahaan
- Wajib mematuhi peraturan majikan
- Wajib mematuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya

Disamping kewajiban-kewajiban di atas, dalam melakukan kegiatan operasional sehari-hari, karyawan memiliki kewajiban-kewajiban lainnya terhadap perusahaan, yaitu:

- Kewajiban ketaatan

  Seorang karyawan atau pekerja yang memasuki sebuah perusahaan tertentu memiliki konsekuensi untuk taat dan patuh terhadap perintah dan petunjuk yang diberikan perusahaan karena mereka sudah terikat dengan perusahaan. Namun demikian, karyawan tidak harus memunuhi semua perintah yang diberikan oleh atasannya apabila perintah tersebut dinilai tidak bermoral dan tidak wajar.

- Kewajiban konfidensialitas

  Kewajiban konfidensialitas adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap karyawan atau pekerja di dalam perusahaan, terutama yang memiliki akses ke rahasiaan perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer, dan lain-lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada khalayak umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh karyawan tersebut selama ia masih bekerja disana, tetapi juga setelah karyawan tersebut tidak bekerja di tempat itu lagi.

- Kewajiban loyalitas

  Konsekuensi lain yang dimiliki seorang karyawan atau pekerja apabila dia bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah dia harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dia harus mendukung tujuan-tujuan an visi-misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah-pindah pekerjaan dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi dipandang kurang etis karena dia hanya berorientasi pada materi belaka.

1. Hak Pekerja yang Dirumahkan

a. Sebelum Masa Pandemi Covid-19

Pekerja yang dirumahkan masih berstatus sebagai pekerja dan masih terikat hubungan kerja, maka pekerja tersebut tetap berhak atas hak-haknya sebagai pekerja, termasuk salah satunya yaitu upah. Hal ini selaras dengan ketentuan Pasal 88A ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa hak pekerja atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.

Lebih lanjut, SE Menaker 5/1998 menegaskan hak pekerja yang dirumahkan atas upah, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.

Dengan demikian, apabila tidak diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka sebagai pekerja yang dirumahkan masih berhak atas upah.

b. Selama Masa Pandemi Covid-19

Jadi dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha, perubahan besaran dan cara pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Merangkum dari hasil wawancara dengan manager PT. Yuma Saranakarya Bapak Andi Rahmansyah, perusahaan dengan berat hati merumahkan hampir 90% dari jumlah karyawan guna mengurangi pengeluaran perusahaan. Lebih lanjut, perusahaan PT. Yuma Saranakarya mengeluarkan Surat Kebijakan Perusahaan yang dimana bertujuan untuk perlindungan pekerja dan kelangsungan usaha pada perusahaan tersebut selama masa pandemi Covid-19. Kebijakan dari perusahaan ini yaitu:

1. Karyawan PT. Yuma Saranakarya (Upnormal Coffee Roaster Nipah Mall) dirumahkan selama pandemi Covid-19, dan diberlakukan *unpaid leave* (Upah tidak berjalan). Hal ini berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93.
2. Bagi karyawan yang ditugaskan, maka akan menerima upah berupa *daily rate* (upah harian).
3. Tunjangan Hari Raya (THR) ditiadakan selama masa pandemi Covid-19, dan apabila masa darurat Covid-19 telah berakhir lebih cepat dan operasional kembali, maka THR akan tetap dipertimbangkan.
4. Bagi karyawan yang menyetujui kebijakan tersebut diatas, maka diwajibkan untuk menandatangani surat pernyataan akan tetap bekerja di perusahaan ini.
5. Bagi karyawan yang tidak menyetujui kebijakan tersebut diatas, dan/atau tidak merespon kebijakan yang telah dibuat sampai tanggal 24 April 2020, maka perusahaan menganggap karyawan melakukan Penguduran Diri (*resign).*
6. Kebijakan tersebut akan terus direview perkembangan situasi serta kondisi terakhir.

Dengan mengeluarkan Surat Kebijakan Perusahaan Selama Masa Darurat Covid-19 ini, manajemen perusahaan telah mengatur pembayaran hak-hak pekerja yang dirumahkan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, yang mana untuk pekerja yang dirumahkan pada perusahaan tersebut diberlakukan *unpaid leave* (Upah tidak berjalan). Hal ini berdasarkan Pasal 93 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

"Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan."

Sedangkan pekerja inti misalnya Admin, Manajer Outlet yang merupakan pekerja tetap, atas kesepakatan bersama dengan pihak pengusaha bersepakat untuk pembayaran gaji pekerja tersebut akan menerima upah berupa *daily rate* (upah harian) selama masa pandemi covid-19, hingga pada nantinya jika perusahaan tersebut akan beroperasi lagi kemungkinan skema untuk pengupahan akan kembali dirundingkan antara kedua belah pihak.

Masa pandemi tersebut juga bertepatan dengan Hari Raya Idul Fitri 1441 Hijriah sehingga Tunjangan Hari Raya (THR) ditiadakan untuk sementara menyusul keadaan keuangan perusahaan yang sedang sulit akibat dari pandemi Covid-19. Kemudian untuk pekerja yang yang tidak menyetujui kebijakan tersebut maka perusahaan menganggap karyawan melakukan Penguduran Diri (*resign).*

Langkah-langkah kebijakan dari perusahaan ini sedikit banyaknya merugikan dari pihak pekerja karena harus dirumahkan tanpa menerimah upah dan tunjangan 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. Namun hal itu bersifat demokrasi karena pekerja dibebaskan untuk memilih menyetujui kebijakan tersebut atau memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Sedangkan untuk manajemen dari perusahaan CV. Tang Food Indonesia mengeluarkan kebijakan sebagai berikut:

1. Karyawan CV. Tang Food Indonesia dirumahkan selama masa pandemi Covid-19 dan upah tidak berjalan
2. Bagi karyawan tetap bertugas atau bekerja dari rumah akan mendapatkan upah *daily rate* (upah harian) dengan perhitungan 12 jam = 1 shift
3. Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) untuk sementara di tiadakan dan akan di bayarkan secara bertahap atau di cicil tergantung dari pendapat atau omset perusahaan.

C. Kendala pekerja dalam menjalankan hak dan kewajiban pekerja yang dirumahkan akibat dari pandemi covid-19

1. PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) atau *Lockdown*

PSBB adalah singkatan dari Pembatasan Sosial Berskala Besar, peraturan yang diterbitkan Kementerian Kesehatan (Kemenkes) dalam rangka Percepatan Penanganan Covid-19. Aturan PSBB tercatat dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020. Di Makassar kebijakan ini dimulai pada tanggal 24 April hingga 7 Mei 2020.

PSBB menjadi kendala bagi pekerja sebab pada saat pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) ini sebagian perusahaan tidak boleh beroperasi. Akibatnya, perusahaan harus memutuskan untuk merumahkan pekerja atau memerintahkan pekerja untuk bekerja dari rumah (work from home/WFH). Bagi perusahaan yang melaksanakan WFH, artinya pekerja tetap bekerja, tapi tidak hadir ke tempat kerja baik itu kantor atau pabrik seperti biasanya. Mengingat pekerja melaksanakan pekerjaannya, maka upah dan tunjangan tetap dibayar pengusaha. Dalam kondisi

ini, bisa saja pengusaha tidak membayar tunjangan yang sifatnya tidak tetap.

Sedangkan bagi pekerja yang dirumahkan, pengusaha tidak membayar upah selama pekerja dirumahkan, tapi hubungan kerja tetap dipertahankan. Hal ini yang menjadi kendala paling besar bagi pekerja dalam menjalankan hak dan kewajibannya. Sebab jika pekerja tidak bekerja otomatis perusahaan tidak memberikan upah sehingga hak dan kewajiban pekerja tidak terlaksana.

2. PPKM (Penerapan Pembatasan Kegiatan Masyarakat)

Setelah masa PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) mulai dilonggarkan, pemerintah khususnya di Kota Makassar juga mulai memperbolehkan untuk beraktivitas kembali seperti biasa, termasuk pergi untuk bekerja. Hal ini disambut baik oleh pekerja yang dirumahkan selama kurang lebih 2 bulan, untuk bekerja seperti biasa namun dengan standar protokal kesehatan yang ketat. Hal ini tertuang dalam Peraturan Walikota Makassar Nomor 31 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Protokol Kesehatan Di Kota Makassar. Selain itu, pemerintah kota Makassar melalui Pj Walikota Makassar kala itu juga mengeluarkan Surat Edaran Nomor 443.01/11/S.Edar/Kesbangpol/I/2021 terkait Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat**.**

Surat edaran ini bertujuan untuk menekan kasus positif dan melandaikan kurva sebagai prasyarat keberhasilan untuk penanganan covid dan pemulihan ekonomi nasional. Ada beberapa poin yang diatur dalam surat edaran ini, yaitu:

1. Wajib menerapkan protokol kesehatan di seluruh tempat keramaian secara lebih ketat.
2. Fasilitas Umum, Cafe, Restoran dan Rumah Makan, Warkop, dan Game Center, diizinkan sampai pukul 22.00 Wita.
3. Pembatasan jam operasional untuk pusat perbelanjaan/mall sampai dengan pukul 21.00.

Hal ini berdampak langsung terhadap para karyawan PT. Yuma Saranakarya dan CV. Tang Food Indonesia karena jam operasional yang dikurangi atau dibatasi sehingga jam kerja para karyawan juga akhirnya ikut dipangkas dan berpengaruh langsung pada upah yang di terima oleh para karyawan itu sendiri. Sebab pekerja di perusahaan tersebut menerima upah berupa *hourly rate* (upah per jam) dan *daily rate* (upah perhari) selama pandemi. Hal itu sudah menjadi kesepakatan antara pekerja dan perusahaan. Namun, hal itu tetap disyukuri oleh para karyawan. Sebab keadaan itu masih lebih baik bila dibandingkan saat masa PSBB.

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan Peraturan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 di Kota Makassar, telah terlaksana dengan cukup baik walau pun masih ada pro dan kontra di dalamnya. Akan tetapi, walaupun telah terlaksana dengan cukup baik pekerja hanya memperoleh upah sesuai dengan kewajibannya dalam hal ini berupa *hourly rate* (upah per jam) sesuai dengan kebijakan perusahaan dan disetujui oleh pekerja.

2. Hak dan kewajiban setiap pekerja selama masa pandemi tetap berjalan namun dengan jumlah waktu jam kerja yang berkurang sehingga mempengaruhi jumlah hak yang diperoleh setiap karyawan. Upah tidak akan diberikan kepada karyawan yang berstatus dirumahkan tetapi hubungan kerja antara perusahaan dan keryawan tetap berjalan.
3. Melalui SE Menaker 3/2020 inilah yang menjadi acuan pengusaha dalam memberikan upah (hak) terhadap karyawan yang dirumahkan dalam rangka pencegahan penularan Covid-19. 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 tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja.

SARAN

1. Dalam rangka melindungi hak dan kewajiban pekerja di masa pandemi ini, pemerintah baik dari kementrian Tenaga Kerja, Gubernur dan Walikota untuk lebih memperhatikan atau membuat suatu aturan dan sanksi tegas kepada perusahaan-perusahaan yang tidak memberikan hak-hak kepada pekerja.
2. Bagi pemerintah Kota Makassar, untuk merevisi kembali tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat karena hal ini sangat berpengaruh pada pendapatan upah pekerja di kota Makassar yang bekerja dengan sistem pemberian upah berupa *hourly rate* (upah per jam).
3. Bagi karyawan yang untuk sementara waktu dirumahkan sehingga tidak dapat melaksanakan hak dan kewajibannya selama masa pandemi sebaiknya di data dan diberikan bantuan berupa kebutuhan pokok untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sambil menunggu kebijakan selanjutnya dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Masrul, M., Abdillah, L. A., Tasnim, T., Simarmata, J., Daud, D., Sulaiman, O. K., ... & Faried, A. I. (2020). *Pandemik COVID-19: Persoalan dan Refleksi di Indonesia*. Yayasan Kita Menulis.

Muqorobin, M. K., & Arief, B. N. (2020). Kebijakan Formulasi Pidana Mati dalam Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum Pidana. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, *2*(3), 387-398.

Nugroho, R., Suprapto, F. A., Widiastuti, I., & Firdausy, E. F. (2020). *Evaluasi Kebijakan Respon Pandemi Covid 19*. Rumah Reformasi Kebijakan [Institute for Policy Reform].

Palupessy, V., & Djanggih, H. (2021). Efektivitas Penerapan Sanksi Selama Pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Pada Penanggulangan COVID-19. *Toddopuli Law Review*, *1*(1), 43-57.

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

Sakharina, I. K. (2020). Hak Atas Pangan di Masa Pandemi Coronavirus Disease Covid-19. *Jurnal Legislatif*, 367-384.

Susilo, A., Rumende, C. M., Pitoyo, C. W., Santoso, W. D., Yulianti, M., Herikurniawan, H., ... & Yunihastuti, E. (2020). Coronavirus disease 2019: Tinjauan literatur terkini. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, *7*(1), 45-67.

SyahriaL, S. (2020). Dampak COVID-19 terhadap Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ners*, *4*(2), 21-29.

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

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