

## Perlindungan Hukum Pekerja Perusahaan Sarung Tangan Kulit Masa Pandemi Covid-19 Di Kabupaten Sleman

Paryadi<sup>1</sup>, Kiki Sapadirman<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Hukum, Universitas Janabadra, Yogyakarta, pydek@gmail.com

### ABSTRACT

*This study was conducted to find answers to the problem of How to fulfill workers' rights with the existence of Large-Scale Social Restrictions in the prevention and control of Covid-19 and are there any obstacles faced in fulfilling the rights of workers during the Covid-19 pandemic at Leather Gloves Company. in Sleman Regency?. The research method used is empirical juridical, with manager/HRD respondents in 10 companies and 3 workers from each company, sources from the Manpower Office, and the results of the research show that: 1. There are large-scale social restrictions in the prevention and transmission of Covid-19 19, the rights of permanent workers are granted by prior deliberation at the bipatit level with: a. Optimizing P2K3 in the company in maintaining occupational safety and health in the workplace. b. Maintaining working time (7 hours/day) by dividing into 2 work shifts, even though the company was closed and workers were laid off, they were still given wages without attendance incentives and meal allowances. c. Sick leave rights are still given to workers with suspected Covid-19, affected by Covid-19, including workers who are self-isolating, by showing a doctor's certificate. 2. Obstacles that workers cannot do work at home considering the work facilities and infrastructure are in the company.*

**Keywords:** Companies; Covid-19; workers' rights.

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan jawaban atas permasalahan Bagaimana pemenuhan terhadap hak-hak pekerja dengan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam penanggulangan dan pencegahan Covid-19 serta adakah kendala yang dihadapi guna pemenuhan hak-hak pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Perusahaan Sarung Tangan Kulit di Kabupaten Sleman?. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris, dengan responden manajer/HRD pada 10 perusahaan beserta pekerja masing-masing perusahaan 3 orang, narasumber Dinas Tenaga Kerja, dan hasil penelitian yang diperoleh bahwa : 1. Adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam pencegahan dan penularan Covid-19, hak pekerja tetap diberikan dengan terlebih dahulu musyawarah pada tingkat bipatit dengan: a. Mengoptimalkan P2K3 di perusahaan dalam menjaga keselamatan dan Kesehatan kerja di tempat kerja. b. Mempertahankan waktu kerja (7 jam/hari) dengan dibagi dalam 2 shift kerja, meskipun sempat perusahaan tutup dan pekerja dirumahkan tetap diberi upah tanpa uang insentif kehadiran dan uang makan. c. Hak cuti sakit tetap diberikan terhadap pekerja suspek Covid-19, terdampak Covid-19, termasuk pekerja yang melakukan isolasi mandiri, dengan menunjukkan surat keterangan dokter. 2. Kendala pekerja tidak dapat melakukan kerja di rumah mengingat sarana dan prasarana kerja ada di perusahaan.

**Kata kunci:** Covid-19; hak pekerja; perusahaan

### PENDAHULUAN

Terdapat tiga produk komoditas utama dengan permintaan ekspor tertinggi di pasar berdasarkan data Badan Pusat Statistik DIY yaitu, pakaian jadi tekstil, perabotan rumah, dan barang-barang yang berbahan dasar dari kulit merupakan tiga kelompok komoditas utama dengan nilai ekspor tertinggi pada bulan Februari 2016 masing-masing sebesar 39,23%; 14,76%; dan 10,60% (BPS DIY, 2016), Beberapa produk atau barang-barang berbahan dasar kulit dimiliki oleh salah satu kabupaten di DIY yaitu Kabupaten Sleman.

Produk yang dihasilkan adalah sarung tangan kulit yang memang memiliki permintaan cukup tinggi di pasar global. Terdapat 10 perusahaan yang terdata memproduksi aksesoris fashion berbahan dasar kulit ini. Ada beberapa hambatan dan tantangan yang dihadapi dalam memenuhi permintaan pasar dari luar negeri, terutama tantangan yang berasal dari kompetitor dan pasar, yang kini menjadi masukan

peningkatan kualitas untuk para pelaku usaha industri kecil menengah hingga besar ditambah lagi dengan adanya beberapa industri yang sama di berbagai negara.

Dalam berkompetisi, kemampuan perusahaan merupakan suatu gambaran bahwa industri tersebut dapat mempertahankan posisi dan kondisi dengan kompetitor lain di pasar yang sama, sehingga industri tersebut memperoleh manfaat dan profit yang lebih tinggi.

Daya saing tersebut dipengaruhi oleh hasil/produk perusahaan (Suratman, 2019), yang ditentukan oleh beberapa faktor penting yaitu, pendidikan dan keahlian tenaga kerja, keahlian para pengusaha, ketersediaan modal, sistem organisasi dan manajemen yang baik, ketersediaan teknologi, ketersediaan informasi, input-input lain seperti energi, bahan baku. Indikator utama daya saing perusahaan adalah profit, sumber daya manusia

maupun, jenis teknologi yang digunakan.

Karakteristik Industri Sarung Tangan Kulit di Kabupaten Sleman merupakan industri jasa pengolahan yang berorientasi pada pasar industri ekspor, dengan demikian semua produk yang dihasilkan perusahaan yang bersangkutan langsung dikirim ke luar negeri yang memiliki permintaan terhadap produk sarung tangan kulit. Pasar industri sarung tangan kulit seluruhnya adalah ekspor, permintaan didapatkan dari pihak buyer yang berasal dari luar negeri seperti negara-negara di Eropa, Amerika, Korea, Jepang, dan Vietnam. Buyer tersebut merupakan perusahaan yang telah memiliki brand untuk setiap produk yang dijualnya ke pasar konsumen di Asia dan Amerika, brand tersebut antara lain Puma, Undermour, Nike, Callaway, Adidas, Roecki dan Dunlop.

Jika dilihat berdasarkan klasifikasi jumlah tenaga kerja secara umum, industri sarung tangan kulit di Kabupaten Sleman termasuk dalam klasifikasi industri dengan skala menengah hingga besar dengan jumlah lebih dari 200 – 1300 tenaga kerja di setiap industrinya. Tenaga kerja yang bekerja pada bagian produksi merupakan tenaga kerja pada usia produktif yaitu berkisar usia 20 tahun - 40 tahun yang didominasi oleh perempuan dan terutama ibu-ibu rumah tangga dengan jenjang pendidikan setara dengan SMP dan SMA/SMK, meskipun ada beberapa pekerja dengan jenjang Pendidikan Sarjana.

Dilihat dari modal yang dipergunakan dalam membangun suatu industri perlu adanya dukungan finansial, yang secara umum modal yang dipergunakan terdapat dua jenis bentuk penanaman modal bagi industri yaitu penanaman modal dalam negeri (PMDN) dan penanaman modal asing (PMA). Untuk industri sarung tangan kulit di Kabupaten Sleman ini keseluruhan modal berasal dari penanam modal asing (PMA), demikian pula kepemilikan industri sarung tangan kulit ini merupakan warga negara asing yaitu Korea Selatan, dan di antara mereka masih mempunyai hubungan keluarga antara pemilik perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya, oleh karena itu kebijakan perusahaan yang diambil tidak jauh berbeda.

Sebagai industri sarung tangan kulit berbagai macam jenis produk dihasilkannya dengan jenis produk unggulan adalah sarung tangan untuk olahraga seperti sarung tangan golf, *batting*, *dress*, *horse riding*, *football*, *bycycle*, *worker* dan *fashion*. Berkaitan dengan adanya pandemi Covid-19 pada saat ini berpengaruh terhadap pemenuhan buyer mengingat bahan baku masih mengimpor dari negara lain seperti Brasil, Turki dan Yaman.

Adanya berbagai kebijakan pemerintah dalam menekan penyebaran dan mempercepat penanganan Covid-19 dengan pemberlakuan

pembatasan-pembatasan di segala sektor (Safrinal, 2020) yang dikenal dengan istilah Pembatasan sosial/*social distancing*, pembatasan phisik/ *physical distancing*, Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) memaksa beberapa perusahaan untuk mempekerjakan pekerjanya dari rumah/*Work From Home* (WFH) ataupun menutup kegiatan operasional perusahaan untuk sementara, namun diusahakan tidak memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya

Akibat lebih jauh terhadap pembatasan-pembatasan dari Pemerintah Pusat maupun Daerah guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19 sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dirumahkan dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha sehingga terjadi perubahan besar dan cara pembayaran upah pekerja/buruh, meskipun harus dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh (ILO, 2020).

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja ditentukan bahwa pengusaha tetap wajib 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. 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 (Asri W,2020). Berdasarkan hal-hal tersebut maka dikemukakan permasalahan: Bagaimana pemenuhan terhadap hak-hak pekerja dengan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam penanggulangan dan pencegahan Covid-19; Adakah kendala yang dihadapi dalam pemenuhan hak-hak pekerja pada masa pandemi Covid-19 pada Perusahaan Sarung Tangan Kulit di Kabupaten Sleman?

Tujuan dari penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pemenuhan hak-hak pekerja dengan adanya pembatasan sosial berskala besar dalam rangka penanggulangan dan pencegahan Covid-19 serta untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi pemenuhan hak-hak pekerja tersebut pada masa pandemi Covid-19 pada perusahaan sarung tangan kulit di Kabupaten Sleman.

Hasil yang diperoleh diharapkan dapat merupakan masukan bagi pengambil kebijakan dalam hal perlindungan hak-hak pekerja bagi Departemen Tenaga Kerja pada masa pandemi Covid-19 dan bagi ilmu pengetahuan hasil yang diperoleh merupakan masukan bagi ilmu pengetahuan khususnya Hukum

Perburuhan.

Berdasarkan fungsinya, Hukum adalah melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti ditentukan keluasaan dan kedalamannya (Konradus, 2011). Perlindungan diartikan sebagai perbuatan memberi jaminan, atau ketenteraman, keamanan, kesejahteraan dan kedamaian dari perlindungan kepada yang dilindungi atas segala bahaya atau resiko yang mengancamnya.

Perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketenteraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia (Adrian, 2011). Perlindungan hukum ini sangat erat kaitannya dengan aspek keamanan dan keadilan karena pada hakikatnya tujuan hukum itu sendiri adalah mencapai keadilan maka dari itu, adanya perlindungan hukum merupakan salah satu media untuk menegakkan berbagai keadilan.

Hak-hak pekerja yang diperoleh adalah hak atas keselamatan dan Kesehatan kerja, hak atas perlakuan yang sama, Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi, hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan (Tatang Hidayat, 2020), yaitu: 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Hak atas upah yang merupakan 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.

Serta hak untuk cuti dan istirahat, baik cuti tahunan yang diberikan oleh perusahaan sekurang kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan yang bersangkutan bekerja selama 1 tahun secara terus menerus, cuti keadaan tertentu (khitanan, pembaptisan, termasuk cuti khusus pekerja wanita.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu penelitian dengan memperlihatkan gambaran mengenai keadaan dengan cara memaparkan data yang diperoleh sebagaimana adanya tentang hak-hak

pekerja pada perusahaan sarung tangan kulit melalui pendekatan yuridis empiris, dengan mengkaji ketentuan hukum yang berlaku, serta kenyataan di dalam masyarakat.

Penelitian dilakukan di Kabupaten Sleman, dengan responden Pimpinan perusahaan Sarung Tangan Kulit atau yang mewakili, serta 3 (tiga) pekerja masing-masing perusahaan serta sebagai narasumber dari Dinas Tenaga Kerja.

Teknik pengumpulan data, data dikumpulkan dengan cara pengamatan secara langsung ke lapangan untuk memperoleh keterangan yang relevan dengan obyek penelitian melalui wawancara yang mendalam dengan berpedoman wawancara (*interview guide*) yang dibuat sebelum terjun ke lapangan. Untuk data sekunder dikumpulkan melalui studi Pustaka, yang meliputi peraturan perundangan yaitu Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja beserta beberapa peraturan pelaksanaannya, buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian serta hasil penelitian yang relevan.

Data yang terkumpul baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dalam informasi yang lebih ringkas dalam arti pembaca mudah untuk memperoleh deskriptif atau gambaran dalam hal hasil informasi, dan informasi yang diperoleh dari wawancara lalu dikaitkan dengan teori atau kaidah hukum yang berlaku. Sementara itu data yang diperoleh dari hasil kuesioner diolah, kemudian disimpulkan yang merupakan jawaban permasalahan.

## **HASIL**

Secara umum ketenagakerjaan dilihat dari hubungan kerja yang merupakan hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, didasarkan pada perjanjian kerja baik dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu PKWTT).

PKWT dapat didasarkan pada jangka waktu misalkan 1 (satu), tahun, 2 (dua) tahun atau 5 (lima) tahun atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang dikenal PKWT musiman atau didasarkan pada cuaca atau kondisi tertentu. Pekerja pada bagian produksi sebagian besar dengan PKWT yang didasarkan pada waktu tertentu, sedangkan bagian administrasi, pada umumnya hubungan kerja dilakukan secara PKWTT, yang jumlahnya sangat terbatas.

## **PEMBAHASAN**

### **Hak Kesehatan kerja**

Mengingat industri sarung tangan ini merupakan

industri padat karya dengan mempekerjakan lebih dari 200 (dua ratus) pekerja pada setiap perusahaan sehingga sangat rentan untuk tertular Covid-19, oleh karena itu pengusaha perlu memiliki kesiapan yang komprehensif di tempat kerja, baik adanya pemantauan, pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan terbentuknya Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3), sehingga diperoleh keselamatan dan Kesehatan kerja di tempat kerja terutama pada masa pandemi Covid-19.

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini merupakan rencana tindakan yang pasti dan terancang untuk mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Berdasarkan hasil wawancara ada beberapa program K3 yang diterapkan di tempat kerja pada industri sarung tangan kulit yaitu:

Adanya pelatihan K3, hal ini berfungsi untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan juga bagi beberapa pelatihan menjadi sarana kepatuhan terhadap peraturan perundangan K3. Pelatihan K3 dilakukan terhadap pihak internal seperti Ahli K3 Umum, tim HRD, dan tim P2K3, pelatihan operator forklift. pelatihan K3 *safety induction* untuk pekerja baru, pengenalan bahaya yang mungkin terjadi, pengenalan alat pelindung diri.

Memberikan Penetapan Prosedur K3, hal ini digunakan untuk memberi panduan tertulis kepada para pekerja sehingga dapat bekerja dengan selamat dan sehat. Berbagai macam prosedur dapat dibuat seperti prosedur dalam pembuatan sebuah produk, prosedur pemeriksaan alat, dan prosedur tanggap darurat. Prosedur K3 ini haruslah ditandatangani oleh pihak-pihak yang terkait seperti manajer, manajer departemen yang terdampak serta *Plant Director*.

Mengadakan *Safety talk* hal ini merupakan *briefing* terkait keselamatan dan kesehatan kerja yang disampaikan di hadapan para pekerja. Dalam *safety talk*, biasanya pekerja dikumpulkan dalam sebuah area yang lapang untuk mendengarkan orasi, semangat, pengarahan, penjelasan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Biasanya hanya diberikan selama 5 menit sehingga sering disebut P5M (pembicaraan 5 menit).

Penempatan Rambu K3, yang merupakan salah satu media komunikasi K3 yang sederhana namun efektif dalam penyampaian pesan. Rambu K3 ini bisa berupa rambu K3 larangan, perintah ataupun peringatan, rambu ini harus dipasang di tempat yang tepat dan mudah terlihat sehingga akan menjadi lebih efektif.

Pelaporan K3 ada beberapa pelaporan yang wajib dilaporkan kepada dinas terkait. Pelaporan tersebut seperti pelaporan kegiatan P2K3 tiap 3 bulan sekali kepada dinas tenaga kerja dan pelaporan kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan ataupun kepada

Dinas Ketenagakerjaan. Setelah melaporkan, kita harus menyimpan bukti pelaporan kita agar memastikan mampu telusur.

Ergonomi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas tenaga kerja, disebabkan oleh ketidaksesuaian antara fasilitas kerja yang meliputi cara kerja, posisi kerja, alat kerja, dan beban angkat terhadap Tenaga Kerja. Tempat kerja yang tidak memperhatikan faktor ergonomi dapat menimbulkan penyakit akibat kerja ataupun kecelakaan kerja. Faktor ergonomi dapat dianalisis tentang risiko ergonomi menggunakan alat penilaian yang kemudian berdasarkan analisa, dilakukan tindakan perbaikan dalam hal ergonomi.

### Hak waktu kerja

Pada dasarnya, baik Undang-undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya terkait waktu kerja tidak mengatur secara eksplisit ketentuan mengenai waktu kerja, sehingga perusahaan dapat mengatur jam kerja baik melalui peraturan perusahaan, perjanjian kerja maupun perjanjian kerja Bersama, namun pengaturan jam kerja tersebut harus disesuaikan dengan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu waktu kerja secara terus atau melalui shift dalam sehari maksimal 7 jam untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau, 8 jam untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Jumlah jam kerja secara akumulatif masing-masing tidak boleh lebih dari 40 jam per minggu.

Setiap pekerja yang bekerja melebihi ketentuan waktu kerja 7 jam atau 8 jam per hari atau melebihi jumlah jam kerja akumulatif 40 jam per minggu. harus dengan surat perintah secara tertulis dari perusahaan dan persetujuan dari pekerja yang bersangkutan baik secara tertulis maupun digital.

Pada awal pandemi Corona Covid-19, banyak desa di DIY yang menutup wilayahnya, sehingga berdampak terhadap industri yang ada di daerah tersebut termasuk industri sarung tangan kulit, oleh karena itu pengusaha mengambil tindakan untuk menutup perusahaan selama 1(satu)- 2(dua) minggu dan karyawan dirumahkan.. Untuk memenuhi order yang telah disepakati dengan buyer luar negeri, sebagian mengadakan pemborongan pekerjaan dengan pihak ketiga (terutama mereka yang pernah bekerja di industri sarung tangan kulit yang tumbuh di sekitar perusahaan) ini dilakukan semata agar pasar di luar negeri dipenuhi dari negara lain.

Pada Pembatasan Sosial Berskala Besar, dengan membatasi pekerja untuk menjaga jarak sosial/*social distancing* atau menjaga jarak fisik/*physical distancing* 1 (satu) meter di tempat kerja dengan kapasitas maximum 75% sedang yang 25% *work from home* (WFH), (untuk DIY atas Instruksi Gubernur DIY,

50% *work form office* (WFO) dan WFH juga 50%, pengusaha mengambil kebijakan hari kerja berselang 2 (dua) hari dan pekerja dibagi dalam 2 (dua) kelompok, jika kelompok 1 masuk kerja, kelompok yang lain dirumahkan dan baru masuk kerja pada hari ketiga, sehingga jumlah hari kerja dalam 1 (satu) bulan berkisar antara 12 hari sampai 13 hari, dan konsekuensinya penerimaan upah pekerja berkurang yang biasanya dalam 1 (satu) bulan waktu kerja 25 hari. Untuk kerja di rumah (WFH), industri ini tidak memungkinkan sehubungan sarana dan prasarana ada di perusahaan, kecuali pekerja bagian administrasi yang jumlahnya sedikit.

Waktu kerja yang hanya 12 (dua belas) hari kerja dalam satu bulan dan pesanan tidak dapat terjamin terpenuhi. Oleh karena itu pekerja meminta pada pengusaha untuk diadakan musyawarah lagi meminta kepada pengusaha waktu kerja untuk dapat dikembalikan seperti biasa, yaitu 25 hari/bulan, dan disepakati dalam musyawarah bipartit untuk mengembalikan seperti semula namun dengan tambahan tetap mematuhi protokol Kesehatan, pekerja dibagi dalam 2 (dua) shift, pagi dan siang/sore, dengan waktu kerja maju misal menjadi jam 06.00-13.30 (7 jam termasuk waktu istirahat 30 menit), sedang shift II waktu kerja jam 14.00-21.30 (7 jam kerja termasuk waktu istirahat 30 menit).

#### Hak Pengupahan

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga jumlah pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar baik makan-minum, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Bertalian dengan masa pandemi Covid-19 ini, pengupahan menjadi hal yang krusial, apalagi dengan berbagai pembatasan dengan istilah jaga jarak baik itu *social distancing* ataupun *physical distancing* diikuti dengan penutupan desa-desa di DIY yang berimbas pada penutupan beberapa perusahaan, salah satunya Perusahaan Sarung Tangan Kulit selama 1 (satu) hingga 2 (dua) minggu dan pekerja/buruh dirumahkan sementara. Akibat pekerja/buruh dirumahkan tersebut pengusaha tidak memberi upah dengan mendalilkan pasal 93 ayat (1) Undang-undang 13 Tahun 2003 yang dinyatakan, upah tidak dibayarkan apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

Istilah dirumahkan dalam peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan tidak dikenal, hanya saja dapat diketemukan di dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja yang diterbitkan

tanggal 30 Juni 1998.

Di dalam Surat Edaran Menaker Nomor 5/1998 tersebut dengan latar belakang banyak perusahaan mengalami kesulitan. Sebagai upaya penyelamatan perusahaan, maka ditempuh tindakan merumahkan pekerja untuk sementara waktu, dengan ketentuan bahwa: 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. 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.

Istilah dirumahkan juga terdapat pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Masal yang dinyatakan bahwa dalam hal suatu perusahaan 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, rencana merumahkan karyawan dapat diterapkan, namun pelaksanaannya perlu dibahas terlebih dahulu dengan serikat pekerja atau wakil pekerja untuk mendapatkan kesepakatan secara bipartit guna menghindari kemungkinan terjadinya PHK.

Di samping itu asas upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (*asas no work no pay*), tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah. Hal ini dapat mendasarkan pada Pasal 93 ayat (2) huruf e apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.

Sementara, terkait dengan Pandemi Covid-19, pada Maret 2020, pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19, yang menyebutkan bahwa bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah

pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tersebut, memungkinkan pengusaha untuk merumahkan pekerja/buruh, dengan ketentuan tetap membayar upahnya. Mengenai besaran upahnya, hal itu didasarkan pada kesepakatan kedua pihak. Atas kesepakatan bipartit (pengusaha dan pekerja/serikat pekerja) disepakati pengusaha tetap memberi upah namun demikian premi kehadiran dan uang makan diadakan.

Atas dasar kesepakatan tersebut dibuatlah Perjanjian Bersama kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Yogyakarta dan kepada pendaftar diberi bukti pendaftaran serta kepada Dinas Ketenagakerjaan diberi tembusan perjanjian Bersama tersebut.. Perjanjian Bersama tersebut merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Pekerja yang dirumahkan tersebut masih memiliki status sebagai pekerja dan terikat hubungan kerja dengan perusahaan, sehingga tetap berhak atas hak-haknya sebagai pekerja, termasuk soal upah. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 88A ayat (1) UU Cipta Kerja yang dinyatakan bahwa hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Oleh karenanya, apabila tidak diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka pekerja/buruh yang dirumahkan masih berhak atas upah.

Skema pengupahan dalam masa pandemi Covid-19 pada Perusahaan Sarung Tangan Kulit adalah:

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.

Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/disolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.

Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan serta mendapatkan manfaat dari Jaminan Kesehatan BPJS

Berkaitan dengan pengupahan dalam Perusahaan Sarung Tangan Kulit karena memenuhi syarat sebagai industri padat karya, dengan mempekerjakan paling sedikit 200 (dua ratus) pekerja, dan persentase biaya tenaga kerja dalam biaya produksi paling sedikit 15 % dapat menyesuaikan

besaran dan cara pembayaran upah yang dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan dilandasi kekeluargaan, transparansi dan itikad baik, kesepakatan mana harus dibuat secara tertulis dan berlaku paling lama 31 Desember 2021, peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini dibuat pada tanggal 15 Februari 2021 Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu Dalam Masa Pandemi Covid-19. Kesempatan penyesuaian besaran dan tata cara pembayaran upah yang diberikan oleh pemerintah ternyata tidak diambil.

#### **Hak Cuti Kerja**

Pada prinsipnya pengusaha wajib memberi waktu cuti kepada pekerja/buruh ketidakhadiran sementara atau tertentu disertai keterangan dari pihak yang bersangkutan. dengan tujuan untuk menjaga kesehatan jasmani dan rohani bagi para karyawan seperti cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan/keguguran, cuti alasan penting (menikah, khitanan, membaptis, keluarga meninggal)

Adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan COVID-19 diimbau untuk menerapkan protokol kesehatan dalam pencegahan penularan COVID-19, di Perusahaan Sarung Tangan Kulit antara lain dilakukan pengecekan suhu badan bagi seluruh pekerja sebelum mulai bekerja pada setiap pintu masuk. Jika ditemukan pekerja dengan suhu >37,3 derajat celcius setelah dilakukan pemeriksaan 2 (dua) kali, pemeriksaan kedua dengan jarak waktu 5 menit), tidak diperkenankan masuk kerja dan diminta untuk melakukan pemeriksaan Kesehatan pada dokter atau rumah sakit yang ditunjuk perusahaan dan kepada pekerja yang bersangkutan dianggap cuti jika dapat menunjukkan surat keterangan dokter/rumah sakit yang ditunjuk tersebut.

Terhadap pekerja yang mengalami gejala seperti demam/batuk/pilek/sakit tenggorokan/sesak nafas, diminta untuk tidak masuk kerja dan memeriksakan diri ke fasilitas pelayanan kesehatan jika diperlukan, hal ini dilakukan semata untuk mencegah penularan Covid-19 di perusahaan dan terhadap pekerja yang bersangkutan dianggap cuti, apabila dapat menunjukkan surat keterangan dokter/rumah sakit yang ditunjuk, tanpa surat keterangan tersebut dianggap alfa/mangkir kerja.

Pekerja dengan suspek Covid-19 yaitu pekerja diduga kuat terinfeksi dengan Virus Corona Covid-19. dengan mengalami gejala-gejala dan juga pernah melakukan kontak dengan pasien yang dinyatakan positif terkena Virus Corona Covid-19. Jika pekerja tersebut harus menjalankan karantina/isolasi mandiri, maka hak-haknya tetap diberikan, sebab isolasi mandiri sifatnya darurat dan dapat dikategorikan

sebagai sakit . Oleh karena dikategorikan sebagai sakit, ketidakhadiran pekerja akibat isolasi mandiri tidak bisa mengurangi cuti terutama cuti tahunan

Hal tersebut berawal dari fakta bahwa perusahaanlah yang berinisiatif mengharuskan pekerja untuk melakukan isolasi mandiri untuk menghindari penyebaran Covid-19 tanpa himbauan untuk itu, mungkin akan tetap masuk kerja, artinya ketidakhadirannya bukan atas kemauan pekerja sendiri. sehingga isolasi mandiri ini adalah menjadi tanggungan perusahaan.

Termasuk Orang Tanpa Gejala (OTG), maka cakupan istilah sakit tidak hanya terbatas pada pekerja yang benar-benar sakit, karena pekerja yang tanpa gejala pun dapat mengancam kesehatan orang lain, jika tidak melakukan isolasi mandiri terlebih dahulu sehingga tidak masuk kerja karena melakukan isolasi mandiri, dalam hal ini masuk dalam kategori sakit, ketidakhadirannya melakukan isolasi mandiri (tetap berada di rumah) yang semua itu dilakukan atas perintah perusahaan, sehingga risiko atas ketidakhadiran tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan, bukan pekerja/buruh. (lihat Lampiran Kepmenkes HK.01.07/2020)

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang kemudian dianalisis diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam pencegahan dan penularan Covid-19, hak pekerja tetap diberikan dengan terlebih dahulu musyawarah bipatit:
  - a. Mengoptimalkan P2K3 diperusahaan dalam menjaga keselamatan dan Kesehatan kerja ditempat kerja.
  - b. Mempertahankan waktu kerja (7 jam/hari) dibagi dalam 2 shift kerja, meskipun sempat perusahaan tutup dan pekerja dirumahkan tetap diberi upah tanpa uang insentif kehadiran dan uang makan.
  - c. Hak cuti sakit tetap diberikan terhadap pekerja suspek Covid-19, terdampak Covid-19, termasuk pekerja yang melakukan isolasi mandiri, dengan menunjukan surat keterangan dokter.
2. Kendala pekerja tidak dapat melakukan kerja di rumah mengingat sarana dan prasarana kerja ada di perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, S. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Asri, W. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: PT Sinar Grafika.
- International Labour Organization. (2020). *Dalam Menghadapi Pandemi Memastikan Keselamatan Dan Kesehatan Di Tempat Kerja*. Available at : file:///D:/TRI%20DHARMA/PENELITIAN/K3%20CORONA.pdf . Diunduh pada 13 November 2021.
- Konradus. (2013). *K3 Membangun SDM Pekerja yang Sehat, Produktif & Kompetitif*. Jakarta : Adityanata Mulia.
- Papang, H. (2020). *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Hak-Hak Pekerja*. Jakarta: Institut Criminal Justice Reform (ICJR).
- Safrinal. (2020). *Pedoman Umum Menghadapi Pandemi Covid-19*. Jakarta : Kementerian Dalam Negeri.
- Suratman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Perundangan
- Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengepahan
- Kepmenkes HK.01.07/2020 Tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di Tempat Kerja, Kantor
- SE Menakertrans Nomor 05/M/BW/1998 Tentang Upah Pekerja Dirumahkan
- SE Menakertrans Nomor 907/MEN/PHI-PPII/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal
- SE Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19