

**ANALISIS HUKUM KRITIS TERHADAP KEBIJAKAN PEMBATAAN
SOSIAL BERSKALA BESAR (PSBB) PADA PERUSAHAAN DI KOTA
CIREBON**

***CRITICAL LEGAL ANALYSIS OF LARGE-SCALE SOCIAL RESTRICTION
POLICY (PSBB) ON COMPANIES IN CIREBON CITY***

Urip Giyono

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Cirebon

Uripgiyono03061968@gmail.com

ABSTRAK

World Health Organization telah menyatakan COVID-19 sebagai pandemi global, didukung oleh pernyataan Presiden Republik Indonesia tentang penyebaran COVID-19 sebagai bencana nasional (bencana non-alam) berkaitan erat dengan penyesuaian sistem kerja Covid 19 sangat populer di segala aspek kehidupan karena perubahan yang luar biasa berpengaruh bagi masyarakat dunia. Permasalahan kesehatan di tengah isu pandemic ini menyita perhatian sebagian besar kalangan dunia kerja diantaranya adalah dilema perusahaan mempekerjakan kaum pekerjanya atau meliburkannya dengan akibat berkurangnya hasil produksi. Tulisan ini menggunakan metode fenomenologi hukum dan metode penelitian fenomenologi. Hasil pembahasan diantaranya harus ada aturan yang wajib diterapkan dalam upaya pembatasan *social distancing* maupun *physical distancing*.

Kata Kunci : Covid 19, Perusahaan , *Work From Home (WFH)*

ABSTRACT

The World Health Organization has declared COVID-19 as a global pandemic, supported by the statement of the President of the Republic of Indonesia regarding the spread of COVID-19 as a national disaster (non-natural disaster) which is closely related to the adjustment of the work system of Covid 19 which is very popular in all aspects of life because of extraordinary changes. for the world community. Health problems in the midst of this pandemic have caught the attention of most of the workforce, including the dilemma of companies employing workers or taking them off with the result of reduced production output. This paper uses the method of legal phenomenology and phenomenological research methods. The results of the discussion

include regulations that must be applied in efforts to limit social distancing and physical distanctions.

Keywords : Covid 19, Company, Work From Home (WFH)

PEMBAHASAN

Akibat penyebaran virus corona, beberapa perusahaan memberlakukan kebijakan bekerja dari rumah atau *work from home (WFH)* untuk karyawannya. Namun, beberapa perusahaan lain tetap mempekerjakan karyawannya seperti biasa. Penyebaran virus corona sangat mengkhawatirkan sehingga penggunaan alat pelindung diri (APD) wajib diberikan oleh perusahaan. Hal ini mengingat mobilitas pekerja, baik pulang maupun pergi (dari rumah ke kantor), serta tingkat interaksi tidak bisa dihindarkan bagi pekerja yang tidak melakukan WFH.

Masalah WFH atau bekerja di rumah di tengah wabah COVID-19 dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”), di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.¹ Pemerintah Provinsi Jawa Barat menindak lanjuti Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut setelah mengikutigerakan yang dilakukan pemerintah DKI Jakarta yang lebih dulu sukses menerapkan PSBB. Pada dasarnya Gubernur Jawa Barat telah menetapkan sejumlah protap atau aturan yang wajib diterapkan para pegawai yang masih bekerja. Perusahaan yang masih diizinkan beroperasi harus mengatur jumlah karyawan yang bekerja pada waktu bersamaan.² Pengaturan jumlah karyawan yang bekerja di waktu yang bersamaan untuk memastikan ada pembatasan fisik. Untuk perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, semua pekerja diharuskan berada dalam lingkungan proyek dan tidak keluar masuk. Pengelola proyek berkewajiban

¹ Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*, Jakarta : PT. Bina Aksara, 2003, hlm. 7

² Bennet N.B.Silalahi dan Rumondang.B, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Pembinaan Manajemen*, Jakarta: Institut Pendidikan dan PT. Pustaka Binawas Indonesia, 1991, hlm 34

untuk menyediakan tempat tinggal agar mereka tempat tinggal, makan, minum, fasilitas kesehatan, sehingga mereka tidak harus meninggalkan lokasi konstruksi. Selanjutnya, untuk sektor bahan makanan baik restoran maupun warung juga tetap bisa beroperasi. Hanya saja bagi para pembeli tidak diizinkan untuk menyantap makanan di lokasi.³ Mereka hanya diizinkan untuk membeli lalu membungkus makanan.

Adanya pandemi virus COVID-19 telah menyebabkan berbagai macam persoalan serius di seluruh lini sektor kehidupan masyarakat. Mulai dari persoalan ekonomi, sosial, politik, hingga ketenagakerjaan. Di Indonesia pun, wabah pandemi virus COVID-19 “telah memaksa pemerintah” untuk mengeluarkan kebijakan khusus dengan menghimbau penghentian sementara aktivitas-aktivitas yang menimbulkan kerumunan, seperti aktivitas pendidikan di sekolah, pekerjaan di perusahaan, kegiatan di ruang umum, hingga keagamaan di rumah ibadah. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi Jawa Barat sendiri telah menerbitkan Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi Jawa Barat Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (Work From Home) (“SE Disnakertrans dan Energi Jawa Barat 14/2020”)⁴ yang menindaklanjuti Instruksi Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 16 Tahun 2020 tentang Peningkatan Kewaspadaan Terhadap Risiko Penularan Infeksi Corona Virus Disease (COVID-19).⁵

Menurut SE Disnakertrans dan Energi Gubernur Jawa Barat, para pimpinan perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah pencegahan terkait risiko penularan infeksi COVID-19 dengan melakukan pekerjaan di rumah. Langkah-langkah pencegahan yang dapat diambil dikelompokkan menjadi tiga kategori:

a. Perusahaan untuk sementara waktu dapat menghentikan seluruh kegiatan usahanya.

³Achmad Samsudin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, Kesepakatan Kerja Bersama, dan Peraturan Perusahaan*”, Bandung: Diktat Hukum Perburuhan, Pelantikan Kader Hukum Lingkungan, 1993, hlm.62

⁴Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi Jawa Barat Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (Work From Home) (“SE Disnakertrans dan Energi Jawa Barat 14/2020”)

⁵ Instruksi Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 16 Tahun 2020 tentang Peningkatan Kewaspadaan Terhadap Risiko Penularan Infeksi Corona Virus Disease (COVID-19)

- b. Perusahaan untuk sementara waktu dapat mengurangi sebagian kegiatan usahanya (sebagian karyawan, waktu, dan fasilitas operasional).
- c. Perusahaan yang tidak dapat menghentikan kegiatan usahanya, mengingat kepentingan langsung yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan, kebutuhan bahan-bahan pokok, dan bahan bakar minyak.

Pengambilan langkah-langkah kebijakan di atas, agar melibatkan para pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan.⁶ Selanjutnya, pimpinan perusahaan diminta melaporkan pengambilan langkah kebijakan tersebut pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi serta Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi di lima wilayah kota administrasi Jawa Barat. Perlu diketahui, Poin Kedua Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13.A Tahun 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia sendiri telah menetapkan bahwa status keadaan tertentu darurat terkait wabah COVID-19 diperpanjang selama 91 hari, terhitung sejak tanggal 29 Februari 2020 sampai dengan 29 Mei 2020.

Selain itu, setelah diberlakukannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (“PSBB”), khususnya di wilayah Jawa Barat, terdapat ketentuan pembatasan kegiatan usaha perusahaan yang dapat disimak dalam artikel Jerat Hukum Bagi Perusahaan yang Tidak Taat PSBB. Rupanya di Jawa Barat banyak perusahaan yang masih memberlakukan wajib kerja bagi karyawan dengan sangsiakan di PHK jika tidak mengikuti aturan perusahaan.⁷

Dalam PSBB ini ada sejumlah sektor pekerjaan yang dikecualikan atau tetap bisa beroperasi. Yaitu instansi strategis yang memberikan pelayanan terkait pertahanan dan keamanan, ketertiban umum, kebutuhan pangan, bahan bakar minyak dan gas,

⁶ Suma'mur, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: PT.Gunung Agung, Cetakan kedua, 2009, hlm 68

⁷ Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm.19

pelayanan kesehatan, perekonomian, keuangan, komunikasi, industri, ekspor dan impor, distribusi, logistik, dan kebutuhan dasar lainnya⁸. Jika terpaksa masuk kerja, perusahaan berkewajiban memberikan alat kelengkapan kepada buruh sesuai dengan potensi bahaya dan risiko. Hal ini agar menjadi perhatian pemerintah untuk secara tegas menyampaikan instruksi ini kepada perusahaan. Penyediaan APD diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Buruh boleh menolak untuk bekerja, jika pengusaha (perusahaan) tidak menyediakan perlengkapan kesehatan (APD).⁹ Pemerintah menghimbau kepada pengusaha agar sementara waktu perusahaan tidak mendatangkan tenaga kerja asing (TKA) baru. Pemerintah juga mendesak agar pandemi corona ini tidak digunakan sebagai kesempatan pengusaha untuk mengurangi atau melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK)¹⁰ terhadap buruh.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Jawa Barat menemukan perusahaan di Wilayah III Cirebon yang masih buka pada masa pembatasan sosial berskala besar (PSBB) ini. Padahal, perusahaan tersebut seharusnya tutup selama PSBB diterapkan. Ada perusahaan yang tidak dikecualikan (harus tutup), tetapi perusahaan itu mengantongi surat izin dari Kementerian Perindustrian. Bagaimana upaya hukum dalam mengantisipasi kondisi perusahaan yang tidak melaksanakan peraturan di atas menjadi permasalahan dalam tulisan ini.

PEMBAHASAN

Pada dasarnya terdapat beberapa kebijakan terkait Ketenagakerjaan di COVID-19, diantaranya adalah sebagai berikut:

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

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2000, hlm. 23

⁹ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Bandung: Armico, 2003, hlm. 46

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djembatan, 1989, hlm. 102

2. Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13A Tahun 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia;
3. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagaimana yang telah diubah pertama kali dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagaimana yang telah diubah kedua kali dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 50 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagaimana yang telah diubah terakhir kali dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 54 Tahun 2020 tentang Perubahan Ketiga Atas Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah;
4. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja bagi Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah yang Berada di Wilayah dengan Penetapan Pembatasan Sosial Berskala Besar;

5. Instruksi Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 16 Tahun 2020 tentang Peningkatan Kewaspadaan Terhadap Risiko Penularan Infeksi Corona Virus Disease (COVID-19);
6. Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi Jawa Barat Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (Work From Home).

Analisa Hukum Kritis terhadap Penyimpangan yang dilakukan Perusahaan

Pada dasarnya penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan melawan SE Menaker No. 3 Tahun 2020. Berdasarkan SE Menaker 3/2020 juga diatur berbagai pencegahan penyebaran dan penanganan kasus terkait COVID-19 di lingkungan kerja, dengan cara sebagai berikut:

- a. melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap dilaksanakannya peraturan perundangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (“K3”).¹¹
- 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

¹¹ Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Salemba Empat, 2002, hlm. 37

memperkecil risiko 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.

Penangan COVID-19 di lingkungan pekerja berpedoman pada Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.¹² Dalam SE Menaker ini, disebutkan para Gubernur diminta melaksanakan pelindungan pengupahan bagi pekerja/buruh terkait Pandemi COVID-19 serta mengupayakan pencegahan, penyebaran, dan penanganan kasus terkait Covid -19 di lingkungan kerja.

- a. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak 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.

Sedangkan, bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan

¹² Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19

COVID-19 sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran dan cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh¹³.

Sering kali terjadi PHK secara sepihak dari pengusaha kepada para pekerja. Padahal, pemerintah melaksanakan beberapa kebijakan di bawah ini:

1. Pemerintah pada 11 April 2020 mengeluarkan kebijakan dengan merilis Program Kartu PraKerja. Pelaksanaan Kartu Prakerja 2020 merupakan implementasi Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 4 Tahun 2020 tentang Re-focusing Kegiatan, Realokasi Anggaran, serta Pengadaan Barang dan Jasa untuk Percepatan Penanganan Coronavirus Disease 2019 (Covid-19).¹⁴
2. Program padat karya tunai untuk memberikan penghasilan sementara bagi pekerja harian yang kehilangan pendapatan akibat berbagai pembatasan sosial di tengah pandemi COVID-19.
3. Upaya-Upaya yang Selayaknya dilakukan Perusahaan

Masyarakat di Indonesia khususnya Jawa Barat sangat was-was dan terus melakukan upaya pencegahan atas wabah Virus Corona atau COVID-19 yang makin merebak. Untuk itu, ada beberapa kebijakan yang sebaiknya diterapkan perusahaan selama wabah COVID-19 guna mencegah para karyawan tertular virus ini. Saat kasus COVID-19 dikonfirmasi masuk ke Indonesia, beberapa perusahaan mulai membatasi para karyawannya untuk bepergian baik di dalam maupun ke luar negeri. Perusahaan-perusahaan terus melakukan pemantauan sejauh mana virus merebak.

¹³ Soekarno MPA, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Cet 1*, Bandung: Alumni, 1980, hlm. 41

¹⁴ Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 4 Tahun 2020 tentang Re-focusing Kegiatan, Realokasi Anggaran, serta Pengadaan Barang dan Jasa untuk Percepatan Penanganan Coronavirus

Kebijakan yang mulai diterapkan perusahaan adalah dengan menetapkan sistem bekerja shift.¹⁵ Pembagian atau shifting itu diterapkan dengan membagi tim yang bekerja di rumah, dan sebagian di kantor. Sehingga, di kantor ada ruang untuk menerapkan *social distancing*. Mengenai pembagian shift dan waktu kerja, semua diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja maupun Perjanjian Kerja Bersama perusahaan yang bersangkutan. Untuk perusahaan, membuat jadwal shift seharusnya tidak sesulit yang dibayangkan. Perusahaan dapat membuatnya secara manual dengan *Excel*. Selain dengan menggunakan *Excel*, perusahaan juga dapat mempermudah penjadwalan menggunakan teknologi seperti aplikasi Talenta. Talenta memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk mengatur jam kerja dan shift karyawan bahkan untuk setiap individu. Dengan automasi dari Talenta memungkinkan perusahaan untuk melakukan pencatatan kehadiran yang akurat dan terdokumentasikan dengan baik.

Talenta menyediakan fitur *Request Change Shift*. Dengan fitur ini, karyawan dapat mengajukan pergantian jam kerja jauh-jauh hari dan dapat dikonfirmasi dengan cepat dan mudah. Sebagai penyedia HRIS, dalam rangka mendukung imbauan pemerintah untuk melakukan *work from home*, Talenta juga menyediakan penawaran spesial melalui program Program ini merupakan serangkaian kampanye sebagai bentuk dukungan kami untuk menciptakan iklim bisnis yang tetap produktif meskipun sedang berada di tengah krisis dengan memaksimalkan penggunaan teknologi HRIS. Cari tahu selengkapnya mengenai produk Talenta di website Talenta atau isi formulir berikut ini untuk mencoba demo gratis Talenta secara langsung. Program ini berlaku hingga 31 Maret 2020. Cukup ketuk banner di bawah ini untuk mendapatkan promo kesempatan gratis 3 bulan (aktivasi *account* di April 2020) setiap berlangganan satu tahun *software* Talenta.

¹⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, hlm.73

Perusahaan yang menghalangi pelaksanaan penanggulangan wabah dan kekarantinaan kesehatan yang dalam hal ini berupa bekerja di rumah maka akan diancam dengan pidana berupa penjara dan denda”. Senin, 23 Maret 2020 Kepolisian Republik Indonesia (Polri) mengancam akan membubarkan paksa masyarakat yang masih berkumpul. Tidak hanya itu, Polri juga mengancam akan memberi hukuman pidana sesuai Pasal 212, 216, dan 218 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Hal itu dilakukan untuk mendukung upaya pemerintah mengantisipasi penyebaran virus corona. Selain himbauan untuk tidak berkumpul, Presiden juga menginstruksikan perusahaan dan pemerintah untuk bekerja di rumah. Untuk menindaklanjuti instruksi Presiden tersebut, Menteri Kesehatan mengeluarkan Surat Edaran Nomor HK.02.01/Menkes/202/2020 yang salah satu isinya menghimbau masyarakat untuk tidak pergi bekerja, sekolah atau ruang publik lain. Pemerintah Daerah (Pemda) juga menghimbau warganya untuk tidak pergi bekerja. Salah satunya adalah Pemerintah Jawa Barat melalui Seruan Gubernur Jawa Barat No 6 tahun 2010, memerintahkan untuk menghentikan semua kegiatan perkantoran selama 14 hari.¹⁶ Surat Edaran No 3590/SE/2020 Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jawa Barat juga secara tegas memerintahkan perusahaan untuk mengatur tenaga kerjanya agar bisa bekerja di rumah.¹⁷ Namun, seruan ini merupakan himbauan yang tidak memiliki sanksi tegas. Faktanya, masih banyak perusahaan yang tidak melaksanakan anjuran pemerintah untuk mengizinkan karyawannya bekerja di rumah atau *Work From Home (WFH)*. Masih menjadi perdebatan, apakah perusahaan yang “bandel” seperti itu apakah dapat dikenai sanksi pidana seperti yang diatur dalam Undang-Undang No 4 Tahun 1984 Tentang Wabah Penyakit Menular.

¹⁶Seruan Gubernur Jawa Barat No 6 tahun 2010, memerintahkan untuk menghentikan semua kegiatan perkantoran selama 14 hari.

¹⁷Surat Edaran No 3590/SE/2020 Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jawa Barat juga secara tegas memerintahkan perusahaan untuk mengatur tenaga kerjanya agar bisa bekerja di rumah.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kondisi WFH atau bekerja dari rumah di tengah wabah corona dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Persoalan “merumahkan pekerja” atau “pekerja yang dirumahkan” tidak dikenal dan tidak diatur dalam ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁸ 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 tertentu. Pemotongan upah karyawan. Pada dasarnya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dengan kondisi-kondisi tertentu. Dalam hal terjadi pemotongan upah karyawan dengan alasan perusahaan merugi akibat wabah virus corona, maka pemotongan upah tersebut tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Jika suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat berpengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan berbagai upaya yakni: Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas; Mengurangi *Shift*; Mengurangi Jam Kerja, Mengurangi Hari Kerja, Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh, secara bergilir untuk sementara waktu. Oleh karena itu, jika ada pekerja/buruh yang dirumahkan karena situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus Covid-19, pekerja/buruh yang dirumahkan tetap berhak mendapatkan upah penuh atau pemotongan upah apabila telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja.

¹⁸Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

SARAN

Diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan karyawannya di tengah kondisi COVID-19 ini dan dapat menjalankan undang-undang serta peraturan yang ada sebagaimana mestinya.

REFERENSI

Achmad Samsudin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, Kesepakatan Kerja Bersama, dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: Diktat Hukum Perburuhan, Pelantikan Kader Hukum Lingkungan, 1993

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset

Bennet N.B.Silalahi dan Rumondang.B, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Pembinaan Manajemen*, Jakarta: Institut Pendidikan dan PT. Pustaka Binawas Indonesia, 1991

Darwan Prints, *“Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djembatan, 1989

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2000

Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Salemba Empat, 2002

Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila*, Bandung: Armico, 2003

Soekarno MPA, *Pembaharuan Gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Cet 1, Bandung: Alumni, 1980

Suma'mur, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: PT.Gunung Agung, Cetakan kedua, 2009

Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*, Jakarta : PT. Bina Aksara, 2003

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 4 Tahun 2020 tentang Re-focusing Kegiatan, Realokasi Anggaran, serta Pengadaan Barang dan Jasa untuk Percepatan Penanganan Coronavirus

Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19

Instruksi Gubernur Provinsi Jawa Barat Nomor 16 Tahun 2020 tentang Peningkatan Kewaspadaan Terhadap Risiko Penularan Infeksi Corona Virus Disease (COVID-19)

Seruan Gubernur Jawa Barat No 6 tahun 2010, memerintahkan untuk menghentikan semua kegiatan perkantoran selama 14 hari

Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi Jawa Barat Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbauan Bekerja di Rumah (Work From Home)(“SE Disnakertrans dan Energi Jawa Barat 14/2020”)

Surat Edaran No 3590/SE/2020 Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jawa Barat juga secara tegas memerintahkan perusahaan untuk mengatur tenaga kerjanya agar bisa bekerja di rumah