



PERLINDUNGAN HAK KERJA PEKERJA KONTRAK DENGAN PERUSAHAAN SAAT PANDEMI COVID19

Elza Qorina Pangestika

Email : elzaqorina20@gmail.com

Fakultas Hukum Universitas Widya Mataram

Abstrak:

Landasan Hukum Pemutusan Pekerja di PT. X berpedoman pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dimana Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja ini berdasarkan sifat dan sikap dari pekerja saat melakukan pekerjaan dan berdasarkan kondisi dari pekerja itu sendiri sehingga adanya pemutusan hubungan kerja tergantung pada dua kemungkinan yaitu dari pekerja itu sendiri atau dari PT. X, Hak dan kewajiban yang diperoleh Pekerja Kontrak jika tidak menyelesaikan masa kontraknya adalah sebuah tanggung jawab dan hak yang harus diterima oleh pekerja jika pekerja Kerja tersebut melakukan sebuah pelanggaran yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, selain itu PT. X memberikan sebuah denda atau pinalti bagi pekerja yang tidak menyelesaikan kontrak tetapi PT. X juga bisa meberikan sebuah keringanan bagi pekerja yang mungkin dari segi ekonomi dan kesehatan terganggu dan bisa juga PT. X memberikan sebuah despensasi bagi pekerja yang keluar/resign dengan cara baik-baik. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di PT. X pada saat pandemi masih sama dengan perlindungan hukum sebelum pandemi hanya saja ada beberapa perubahan yaitu dari segi gaji, tunjangan, bonus (berubah angka nominal) dan lebih menekankan pada kesehatan supaya tetap mematuhi protokol kesehatan. Motode yang digunakan adalah metode kualitatif yang memiliki sifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam jenis penelitian ini dengan landasan teori yang dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan, dimana peneliti melakukan sebuah observasi dan wawancara langsung oleh *Human Resources Development* (HRD) PT. X. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT. X dalam penerapannya berpedoman pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hanya ada beberapa sebuah peraturan yang dibuat oleh PT. X, seperti peraturan cara berpakaian, etika berbicara, cara melayani *coustemer*.

Kata kunci : pekerja kontrak; pandemi covid-19; pekerja

Abstract:

*Legal Basis for Termination of Workers at PT. * Based on Law No. 13 of 2003 where the Termination of Labor Relations is based on the nature and attitude of the worker while doing the work and based on the condition of the worker himself so that the termination of employment depends on two possibilities, namely from the worker himself or from PT. X, The rights and obligations that are obtained by Contract Workers if they do not complete their contract period are the responsibilities and rights that must be accepted by workers if the Worker commits a violation that is not in accordance with the work agreement, besides that PT. X provides fines or penalties for workers who do not complete the contract but PT. X can also provide relief for workers who may have economic and health problems and can also PT. * provide a dispensation for workers who leave/resign in a good way. Legal Protection for Contract Workers at PT. * At the time of the pandemic, it was still the same as the legal protection before the pandemic, there were only a few changes, namely in terms of salary, benefits,*



bonuses (changed nominal figures) and more pressure on health to comply with health protocols. The method used is a qualitative method which is descriptive in nature and tends to use analysis. The process and meaning are emphasized in this type of research with a theoretical basis that is used as a guide so that the focus of the research is in accordance with the facts on the ground, where the researcher conducted direct observations and interviews with the Human Resources Development (HRD) of PT. X. The results of this study show that PT. X in its implementation is guided by the Manpower Law. There are only a few regulations made by PT. X, such as rules on how to dress, speaking ethics, how to serve customers.

Kata kunci : *contract labor; covid-19 pandemic; manpower*

A. PENDAHULUAN

Setiap manusia baik secara individu maupun secara kelompok memiliki kebutuhan, antara lain makan, minum, sandang, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua, dan lain-lain oleh sebab itu setiap manusia sejatinya membutuhkan dan berhak atas pekerjaan agar manusia mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar, karena tujuan dari seorang pekerja melakukan sebuah pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Pengaturan mengenai hak setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang ditentukan sebagaimana berikut : bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pekerjaan tersebut dapat diperoleh setiap orang melalui usaha sendiri ataupun mengikatkan dirinya dengan pihak lain, seperti instansi maupun perusahaan.

Pada umumnya setiap orang yang akan bekerja dengan mengikatkan diri pada pihak lain membutuhkan adanya campur tangan dari pihak lain baik pemerintah maupun pengusaha. Seseorang membutuhkan campur tangan dari pihak lain tersebut karena tanpa adanya campur tangan dari pihak lain tersebut, maka seseorang tidaklah dapat mengikatkan dirinya untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak. Dalam kehidupan bermasyarakat, berkembang istilah-istilah yang umum di masyarakat. Seseorang dikatakan sebagai buruh apabila bekerja dengan mengikatkan dirinya pada perusahaan atau swasta, dan seseorang dikatakan sebagai pegawai apabila bekerja dengan mengikatkan dirinya pada pemerintah. Perbandingan yang muncul tentu menunjukkan jumlah buruh lebih banyak dibandingkan jumlah pegawai. Banyaknya orang yang bekerja sebagai buruh membuat pengaturan ketenagakerjaan lebih banyak diatur sebagai hukum ketenagakerjaan, dibandingkan sebagai hukum kepegawaian. Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah, khususnya hubungan antara pekerja dan pengusaha menjadi sebuah hubungan kerja.

Hubungan kerja diatur dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang ditentukan sebagaimana berikut : bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.” Dari pengertian hubungan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan



pengusaha.¹ Salah satu bentuk hubungan hukum yang timbul dalam suatu perjanjian kerja adalah sistem pengupahan antara perusahaan dengan pekerja.

Dalam sebuah hubungan kerja, terdapat pula unsur upah yang wajib diberikan oleh pengusaha, atau dalam hal ini menjadi hak bagi pekerja. Definisi mengenai upah ditentukan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menentukan bahwa : “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 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.” Berdasarkan definisi tersebut, dapat kita simpulkan bahwa upah adalah hak yang didapatkan oleh pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²

Upah merupakan salah satu indikator yang disarankan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pentingnya pemberian upah kepada pekerja yang sesuai dengan hasil pekerjaannya serta besarnya kebutuhan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh seorang pengusaha maupun pemerintah. Upah tersebut dapat diberikan dengan berbagai ketentuan yang telah disepakati, antara lain : bisa disesuaikan dengan jam kerja, bisa pula disesuaikan dengan banyaknya unit barang yang dihasilkan oleh pekerja tersebut. Berdasarkan teori ekonomi, upah dapat diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh pekerja kepada para pengusaha, dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pekerja tetap dan pembayaran kepada pekerja tidak tetap.³

Isu mengenai pentingnya upah bagi pekerja juga diikuti dengan berbagai persoalan kompleks yang otomatis mengikat. Hal ini terjadi karena secara umum kedudukan pekerja lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha. Hal ini tentu sering kali menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para pekerja di Indonesia. Belakangan, kondisi yang tidak seimbang ini terjadi karena kondisi tertentu yang dialami oleh perusahaan semisal bangkrut atau berkurangnya pemasukan. Pada kondisi tertentu pengusaha sering mengambil tindakan untuk merumahkan pekerjaannya bahkan hingga berujung kepada Pemutusan Hubungan Kerja. Kondisi inilah yang banyak dialami para pekerja di perusahaan-perusahaan swasta akibat bencana non-alam *Pandemic COVID-19* di seluruh dunia tak terkecuali di Indonesia. Kasus virus *Corona* pertama kali diketahui menyebar di Kota Wuhan, Tiongkok pada akhir 2019. Tragedi tersebut terus berlanjut hingga penyebaran virus *Corona* mewabah ke seluruh dunia. Metode penyebaran virus ini sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan. Hal tersebut membuat beberapa negara menerapkan kebijakan untuk memberlakukan *lockdown* dalam rangka mencegah penyebaran virus *Corona*.

¹ Lalu Husni (2010) *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 63.

² Veronika Nugraheni Sri Lestari (2017) *Sistem Pengupahan di Indonesia*, Vol.8.No.2, Surabaya, hal. 144.

³ Lalu Husni (2005) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.133-136.



Pemerintah Negara Indonesia sendiri menggunakan metode *lockdown* (kuncian) berupa kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk menekan penyebaran virus ini.⁴ Selain itu juga pemerintah membuat relaksasi atau pelonggaran terhadap PSBB agar roda perekonomian tetap bisa berjalan. Mungkin tidak ada salahnya pemerintah melakukan hal itu asal kan masyarakat memang bisa patuh dan disiplin dalam menaati protokol kesehatan. Sebab, kebijakan pemerintah yang diambil berkait dengan hal tersebut yakni, bagaimana melakukan penanganan terhadap yang terpapar positif *covid-19* dengan menyiapkan rumah sakit untuk isolasi, bagaimana memberikan bantuan sosial bagi yang terkena dampak *covid-19* dan bagaimana memberikan *stimulus* usaha agar tidak terjadi PHK oleh pengusaha.⁵ Banyak pekerja mengalami PHK pada saat pandemi *covid-19*, tak terkecuali tenaga kerja kontrak di PT. X.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Hak Dan Keajiban Yang Di Proleh Pekerja Dalam Masa Pandemi?
2. Bagaimana Problematika Kontrak Pekerja Pada Masa Pandemic Covid 19?

C. METODE PENELITIAN

Penulisan ini berdasar pada penelitian empiris. Penelitian empiris merupakan sebuah penelitian yang diolah dengan adanya data-data lapangan sebagai sumber data utama, seperti hasil wawancara dan observasi. Penelitian empiris digunakan untuk menganalisis hukum yang dilihat sebagai perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan masyarakat yang selalu berinteraksi dan berhubungan dalam aspek kemasyarakatan.⁶ Penelitian hukum empiris berorientasi pada data primer (hasil penelitian dilapangan).

D. PEMBAHASAN

1. Hak dan kewajiban yang diperoleh Pekerja Kontrak

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang tenaga kerja bahwa : "Tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.⁷

Seiring berjalannya waktu, dalam pembangunan nasional peran pekerja sangat penting, sehingga perlindungan terhadap pekerja sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin

⁴ Ari Fadli (2020) *Mengenal COVID-19 dan Cegah Penyebarannya Dengan "Peduli Lindungi" Aplikasi Berbasis Andorid*, Jakarta, hal. 1.

⁵ Aminuddin Ilmar (2020) *Memahami Kebijakan Pemerintah Dalam Menangani COVID-19*, Makasar

⁶ Bambang Sunggono (2003) *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada Jakarta, hal. 43

⁷ Sendjun H. Manulang (2001) *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, hal.3.



kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.⁸ Berbicara mengenai hak pekerja berarti membicarakan berbagai hak, baik hak-hak asasi, maupun hak bukan asasi.

Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja itu sendiri yang dibawa sejak lahir dan jika hak tersebut terlepas dari diri pekerja itu akan turun derajat dan harkatnya sebagai manusia. Sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak pekerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. Hak-hak pekerja ada banyak, antara lain sebagai berikut:⁹

- a. Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajiban fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut peradilan akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya
- a. Perlakuan terbaik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak selaras dengan harkat dan mertabatnya sebagai manusia
- b. Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat
- c. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan perusahaan
- d. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingan selama hubungan kerja berlangsung
- e. Kejelasan dan penjelasan status, waktu, dan cara kerjanya pada majikan/perusahaan
- f. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas

Adapun hak-hak pekerja yang diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:¹⁰

- a. Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan pekerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.
- b. Setiap pekerja berhak memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat serta kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- c. Setiap pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- d. Setiap pekerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- e. Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- f. Setiap pekerja berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti, dan berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
- g. Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

⁸ Adrian Sutedi (2011) *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 14.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Abdul Khakim (2007) *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 103.



- h. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat sebelum dan sesudah melahirkan, bagi pekerja yang mengalami keguguran kandungan sesuai dengan surat keterangan dokter atau bidan kandungan.
- i. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - 1) keselamatan dan kesehatan kerja;
 - 2) moral dan kesusilaan; dan
 - 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai- nilai agama.
- j. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, artinya pendapatan atau penerimaan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.
- k. Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.
- l. Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja.
- m. Pekerja dan serikat pekerja berhak melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai apabila tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian hubungan industrial yang disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja pasti muncul kewajiban-kewajiban para pihak. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja adalah sebagai berikut:¹¹

- a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seizin pengusaha/majikan pekerjaan tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
- b. Wajib menaati aturan dan petunjuk dari pengusaha/majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.
- c. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan, maka atas perbuatan tersebut pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
- d. Kewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Selain itu, pekerja juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan, maupun kebiasaan.

Salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya adalah perjanjian kerja. Masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

¹¹ F.X. Djumialdji, 2008, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, : Sinar Grafika, Jakarta, hal. 43.



Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*), yaitu sejauh apa pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta sejauh apa hukum mengatur hubungan antara para pihak.¹²

Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa, “Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak satu yaitu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah pihak lain yaitu si majikan, untuk waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pengertian ini terkesan sepihak karena hanya pekerja yang mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha. Soepomo mengkritisi perumusan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut karena dianggapnya tidak lengkap. Hal ini disebabkan dalam pengertian tersebut yang mengikatkan diri hanyalah pihak pekerja saja, tidak pihak lain yaitu pengusaha. Padahal pada setiap perjanjian ada 2 (dua) pihak yang saling mengikatkan diri.¹³ Dari berbagai batasan tentang perjanjian kerja sebagaimana di kemukakan diatas, utamanya batasan yang terdapat dalam pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, terdapat satu terminologi yang untuk selanjutnya menjadi norma adanya perjanjian kerja adalah dibawah perintah, norma inilah yang menjadi unsur pembeda dengan perjanjian-perjanjian lainnya.¹⁴ Ketentuan dibawah perintah, mengandung makna bahwa salah satu pihak yang membuat perjanjian kerja tersebut dalam hubungan ini pekerja harus tunduk pada pihak lain dalam hal ini pengusaha.

Pekerja berada dibawah perintah atau pimpinan orang lain yang berarti adanya unsur wenang perintah¹⁵. Adanya unsur wenang perintah yang berarti bahwa antara kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut sub-ordinasi. Artinya ada pihak yang kedudukannya di bawah yaitu yang diperintah. Kedudukan sub-ordinasi demikian ini membawa konsekuensi bahwa pihak pekerja mau tidak mau harus tunduk pada dan dibawah perintah pihak pengusaha.¹⁶

Pandemi *Covid-19* membawa dampak buruk melemahnya ekonomi masyarakat dan Negara. Bukan hanya itu saja dampak dari pandemi dapat dirasakan sejumlah perusahaan salah satunya adalah PT. X. Pada dasarnya PT. X tidak akan melakukan sebuah Pemutusan Hubungan kerja sepihak, tetapi dengan adanya sebuah pandemi yang mengakibatkan penurunan omset secara dratis maka mau tidak mau PT. X melakukan sebuah pengurangan pekerjaanya guna agar tetap berjalan sesuai harapan.

PT. X berusaha agar tidak banyak pekerja yang mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), oleh sebab itu PT. X menjalin kerja sama dengan Disnaker Kota Yogyakarta. Dimana pekerja tersebut melaksanakan kontrak dengan Disnaker Kota Yogyakarta selama kurang lebih 6 bulan. Setelah itu

¹² Sentosa Sembiring, 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, hal. 17.

¹³ Elza Qorina Pangestika, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, The Journal Publishing, Yogyakarta, hal. 16.

¹⁴ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2021, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, Alumi, Bandung, hlm. 35.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*



pekerja yang sekiranya kinerjanya bagus langsung dikontrak kembali oleh PT. X tetapi harus selesai terlebih dahulu kontrak dengan Disnaker Kota Yogyakarta. pekerja yang melaksanakan kontrak dengan Disnaker Kota Yogyakarta harus mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan.

Salah satunya adalah menulis kegiatan selama bekerja serta melaporkan catatan tersebut melalui PT. X. Untuk gajinya pun di bagi menjadi 2. Gaji dari Disnaker Kota Yogyakarta dan dari PT. X. Tidak semua pekerja dapat di kontrak dengan Disnaker Kota Yogyakarta, karena keterbatasan kouta. Untuk PT. X mendapatkan kouta 30 pekerja.

Untuk pekerja yang tidak mendapatkan kesempatan dalam hal tersebut maka PT. X terpaksa tidak meneruskan masa kontraknya dengan pekerja tersebut. Untuk kriteria mendapatkan kesempatan tersebut tergantung dari pihak PT. X memilihnya, bisa berdasarkan kinerja, bisa berdasarkan masa kontraknya, dan sebagainya.

Adapun macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja yang berlaku di PT. X. Pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu : Pemutusan Hubungan Kerja atas kehendak perusahaan; Pemutusan Hubungan Kerja atas kehendak pekerja. Masing-masing cara pemutusan hubungan kerja tersebut mempunyai akibat hukum yang berbeda.

Untuk pemutusan hubungan kerja atas kehendak perusahaan adalah Pemutusan hubungan kerja yang dimana pekerja melakukan sebuah kesalahan yang sangat merugikan PT. X dan pihak orang ketiga sehingga pekerja juga harus ganti rugi kepada PT. X. Hal ini yang biasanya menjadi momok menakutkan dalam dunia kerja, terancam tidak dapat menemukan pekerjaan yang baru juga ketidaksiapan pekerja untuk di PHK. Ada beberapa penyebab pemutusan hubungan kerja oleh kebijakan perusahaan sebagai berikut :

Karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi, yaitu pemberhentian dengan hormat yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena alasan kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan sehingga menyebabkan perunya penyederhanaan organisasi dari rasionalisasi; Karena pelanggaran disiplin, penyelewengan atau tindak pidana lainnya, yaitu pemberhentian dengan hormat oleh perusahaan terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran, penyelewengan atau karena tindak pidana yang mengakibatkan yang bersangkutan terkena hukuman; Karena ketidakmampuan pekerja yang bersangkutan yaitu pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang dianggap tidak menunjukkan kemampuan atau prestasi yang baik.

Untuk Pemutusan Hubungan ini tergantung si pekerja melakukan pelanggaran atau tidak, jika melakukan pelanggaran maka pekerja hanya diberikan upah terakhir saja. Jika tidak melakukan pelanggaran dan keluar dengan cara baik-baik maka pekerja mendapatkan pesangon.

Untuk pemutusan Hubungan kerja atas kehendak pekerja adalah pekerja tidak melanjutkan masa kontrak atau sampai masa kontrak berakhir entah dengan alasan ingin mencari pengalaman di luar PT. X, entah karena sakit, atau mungkin karena kondisi keluarga si pekerja tersebut. Dengan hal ini pekerja diwajibkan membuat surat pengunduran diri 1 bulan sebelum masa kontrak habis atau selesai. Suatu pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena dirasakan sudah tidak ada gunanya lagi melakukan hubungan kerja dengan perusahaan.



Bila dilanjutkan misalnya, maka dapat menimbulkan kerugian yang lebih besar. Oleh sebab itu karyawan yang bersangkutan merasa lebih baik keluar dari pekerjaan atau melakukan pemutusan hubungan kerja atas permintaannya sendiri. pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri disebabkan oleh : tingkat kompensasi yang dianggap rendah; tidak ada pengembangan karir; lingkungan kerja yang kurang nyaman; sakit parah yang mungkin mengakibatkan terganggunya sebuah pekerjaan; merasa pekerjaan tidak cocok dengan minat dan bakat; perlakuan yang dirasa kurang adil dan sebagainya.

2. Problematikan Kontrak Pekerja Pada Masa Pandemic Covid 19

Untuk dimasa pandemi ini ada beberapa pekerja yang memang bergantung oleh keputusan perusahaan dalam artian pekerja tersebut menunggu panggilan dari PT. X. Tetapi ada juga yang hanya menyelesaikan masa kontraknya dan memilih untuk berhenti bekerja. Karena dimasa pandemi ini banyak pekerja merasakan ketidakpastian dari perusahaan (PT. X). Dari kedua nya paling banyak yang dilakukan oleh pekerja adalah Menunggu kepastian dari PT. X.

Untuk mengurangi pengurangan pekerja yang di PHK maka PT. X membuat sebuah strategi agar pekerja tidak banyak yang mengalami sebuah Pemutusan Hubungan Kerja, antara lain: Penyesuaian tempat dan waktu kerja melalui pemberlakuan WFH (bagi kantor), pengaturan shift kerja, pembatasan kerja lembur, mengurangi jam atau hari kerja; Mengurangi fasilitas dan/atau tunjangan pekerja/buruh secara bertahap dimulai dari jenjang manajerial; Menyesuaikan besaran dan cara pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kesepakatan pengusaha dan pekerja Mengatur kembali prioritas penggunaan PKWT sesuai kebutuhan; Membuka kesempatan kepada pekerja/buruh untuk melakukan pensiun dini.

Salah satu dasar perjanjian kerja adalah adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Artinya, pekerjaan yang hanya bisa diberikan oleh PT. X adalah pekerjaan yang sesuai dengan yang diperjanjikan dalam kontrak kerja. Semua pekerja suatu PT. X harus mendapatkan hak mereka. Hak sendiri meliputi banyak jenis. Mulai dari hak dasar pekerja, hak pribadi, hingga hak pekerja yang telah di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Hak-hak pekerja tersebut harus dikelola dengan baik bahkan ketika mereka sudah tidak lagi menjadi bagian dari PT. X. Pemberiannya pun tidak boleh pilih kasih antara pekerja Kontrak yang satu dengan yang lain. Adapun hak dan kewajiban pekerja yang tidak atau mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir antara lain: membayar pinalti kontrak (denda) yang sudah disepakati oleh kedua pihak, membuat surat pelanggaran kontrak dan ditanda tangani bagi yang melanggar dan harus disertai alasan yang jelas, mendapatkan sisa upah, mengembalikan seragam, dan pekerja tersebut harus menyelesaikan semua administrasi.

Untuk pinalti kontrak ini tidak semua pekerja yang di bebaskan oleh denda yang sesuai dengan kesepakatan. Tetapi PT. X memberikan keringan bagi pekerja yang keluar dengan alasan yang masuk akal semisal pekerja tersebut mengalami sebuah sakit/kesehatan yang mengganggu aktifitasnya semisal DB, Tifus, Asam lambung akut dan sebagainya, atau PT. X memberikan keringanan bagi pekerja yang memang dipandang kurang mampu dalam hal ekonomi sehingga tidak menutup kemungkinan PT.X memberikan dispensasi keringan biaya untuk dendanya.



Jadi pekerja tetap menjalankan kewajibannya dan mendapatkan hak nya jika pekerja tersebut tidak menyelesaikan masa kontrak di PT. X hanya saja untuk pinalti kontrak tidak disama ratakan dengan pekerja yang lain karena PT. X melihat kondisi dari pekerja.

Perlindungan pekerja yang dimaksudkan agar pekerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi pekerja, di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada pekerja. Para pekerja sering merasa dirugikan atupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena mentapkan kebijakan bagi para pekerja, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia pekerja.

Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 apabila pekerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat.

Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak di PT. X sangat penting, bukan hanya dilindungi dalam hal yang nampak seperti mendapatkan upah, mendapatkan Bpjs dan sebagainya tetapi juga pekerja akan mendapatkan sebuah kepastian Hukum. Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja dan Perusahaan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak ke satu, si pekerja ontrak mengikatkan dirinya pada pihak si badan perusahaan (PT. X) untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan badan perusahaan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja kontrark dengan membayar upah.

Hubungan kerja pekerja dengan perusahaan dilakukan melalui Perjanjian yang dilakukan secara tertulis, dalam bentuk Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu, Surat Perjanjian Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu yang dibuat Pengusaha dengan Pekerja. Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintahan, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan kerja dapat dilakukan dengan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan social ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan wawancara kepada salah satu Manajer yang berada di PT. X, bahwasannya untuk memperoleh data tentang perlindungan hukum pekerja kontrak yang ada di PT. X lebih tepatnya untuk mewawancarai pihak HRD(*Human Resources Development*) karena menurut beliau pihak HRD(*Human Resources Development*) yang dirasa mengetahui permasalahan pekerja kontrak yang ada di PT. X. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Reni Diah Wulansari selaku Kepala HRD PT. X perlindungan



hukum yang ada di PT. X salah satunya adalah diikutkannya pekerja sebagai peserta jamsostek, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan yang menjadi kewajiban dari perusahaan akan memberikan perlindungan hak kepada pekerja. Perlindungan hukum yang kedua adalah kepada pekerja diberikan upah/gaji pokok setiap bulannya, dan tunjangan makan, tunjangan bonus akhir tahun, tunjangan biaya jika selisih (khusus untuk kasir), tunjangan hari raya.

Adapun perlindungan hukum yang ketiga yaitu setiap pekerja berhak mengajukan permohonan hak cuti kepada perusahaan, tentunya sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan. Adapun pelaksanaan perlindungan hukum yang berikan oleh PT. X kepada pekerja untuk menjamin hak-hak pekerja/buruhnya adalah sebagai berikut: Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) di PT. X dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara Ibu Reni Diah Wulansari selaku Kepala HRD PT. X menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya, kepada pekerja/buruh diberikan upah/gaji pokok setiap bulannya dan untuk upah pun ada rincian biaya yang biasanya dibagikan kepada Supervisor disetiap bagian pekerja. Upah dibayarkan oleh bagian Personalia kepada pekerja setiap tanggal 25 setelah tutup buku pada bulan berikutnya dan untuk bonus kinerja biasanya di bayarkan setiap tanggal 15. Upah/gaji pokok yang bayarkan oleh PT. X kepada pekerja akan dikenakan potongan premi jamsostek sebesar 2 % (dua persen) dari upah pokok yang telah dibayarkan(bagi yang mengikuti jamsostek tetapi ada juga yang tidak mengikuti karena sudah mengikuti dari keluarga) Ibu Reni Diah Wulansari selaku Kepala HRD PT. X menerangkan lebih lanjut bahwa pekerja yang tidak masuk kerja/mangkir, maka upah/gaji tidak dibayarkan atau akan dipotong secara proporsional.

Namun bagi pekerja yang tidak dapat menjalankan tugasnya karena izin sakit tetap mendapat upah seperti biasa dan harus disertai dengan surat keterangan dari dokter secara resmi dan surat tersebut harus di berikan kepada Supervisor dan di tanda tangani lalu Supervisor tersebut. Sedangkan upah lembur dirasa bagi para pekerja yang bekerja diluar jadwal yang sudah diberikan setiap tanggal 15 tersebut. Hak Cuti dan Hak Tunjangan Hari Raya (THR) Ibu Reni Diah Wulansari selaku Kepala HRD PT. X menerangkan bahwa hak cuti yang diberikan oleh PT. X setiap pekerja berhak mengajukan permohonan hak cuti kepada perusahaan, tentunya sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Hak cuti diberikan kepada pekerja yang telah bekerja atau mejalankan pekerjaanya sekurang-kurangnya satu tahun. Permohonan cuti yang diajukan oleh pekerja harus sudah diajukan satu minggu sebelum tanggal cuti tersebut. Tunjangan Hari Raya (THR) diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

E. PENUTUP

Landasan Hukum Pemutusan Pekerja di PT. X berpedoman pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dimana Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja ini berdasarkan sifat dan sikap dari pekerja saat melakukan pekerjaan dan berdasarkan kondisi dari pekerja itu sendiri sehingga adanya pemutusan



hubungan hubungan kerja tergantung pada dua kemungkinan yaitu dari pekerja itu sendiri atau dari PT. X.

Hak dan kewajiban yang diperoleh Pekerja Kontrak jika tidak menyelesaikan masa kontraknya adalah sebuah tanggung jawab dan hak yang harus diterima oleh pekerja jika pekerja Kerja tersebut melakukan sebuah pelanggaran yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, selain itu PT. X memberikan sebuah denda atau pinalti bagi pekerja yang tidak menyelesaikan kontrak tetapi PT. X juga bisa memberikan sebuah keringanan bagi pekerja yang mungkin dari segi ekonomi dan kesehatan terganggu dan bisa juga PT. X memberikan sebuah dispensasi bagi pekerja yang keluar/*resign* dengan cara baik-baik. Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak di PT. X pada saat pandemi masih sama dengan perlindungan hukum sebelum pandemi hanya saja ada beberapa perubahan yaitu dari segi gaji, tunjangan, bonus (berubah angka nominal) dan lebih menekankan pada kesehatan supaya tetap mematuhi protokol kesehatan.

Referensi :

Buku

- Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Ed-1. Cet.2, Sinar Grafika, Jakarta.
- Aminuddin Ilmar, 2020, *Memahami Kebijakan Pemerintah Dalam Menangani COVID-19*, Makasar.
- Ari Fadli. 2020. *Mengenal COVID-19 dan Cegah Penyebarannya Dengan "Peduli Lindungi" Aplikasi Berbasis Andorid*, Jakarta.
- Bambang Sunggono, 2003, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Elza Qorina Pangestika, 2020, *Pengahantar Hukum Ketenagakerjaan*, The Journal Publishing, Yogyakarta.
- F.X. Djumialdji, 2008, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, : Sinar Grafika, Jakarta.
- Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veronika Nugraheni Sri Lestari, 2017, *Sistem Pengupahan di Indonesia*, Vol.8.No.2, Surabaya.
- Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2021, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, Alumi, Bandung.
- Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Sentosa Sembiring, 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung.

Perundang Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*) Stb. 1847 Nomor 23 *Herzien Inlandsch Reglement*;
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

