

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan kondisi sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang produktif secara ekonomis. Karena itu kesehatan merupakan dasar dari diakuinya derajat kemanusiaan. Tanpa kesehatan, seseorang menjadi tidak sederajat secara kondisional. Tanpa kesehatan, seseorang tidak akan mampu memperoleh hak-haknya yang lain. Seseorang yang tidak sehat dengan sendirinya akan berkurang haknya atas hidup, tidak bisa memperoleh dan menjalani pekerjaan yang layak, tidak bisa menikmati haknya untuk berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pendapat, dan tidak bisa memperoleh pendidikan demi masa depannya. Singkatnya, seseorang tidak bisa menikmati sepenuhnya kehidupan sebagai manusia.

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 tercantum jelas cita-cita bangsa Indonesia yang sekaligus merupakan tujuan nasional bangsa Indonesia. Tujuan nasional tersebut adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi serta keadilan sosial. Ini merupakan bentuk pembangunan nasional.

Pembangunan kesehatan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang ditujukan untuk meningkatkan kesadaran kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif.

Pada lingkup nasional, Pasal 28 H ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan Prinsip fundamental dari setiap keadilan adalah adanya pengakuan bahwa semua manusia itu memiliki martabat yang sama. Di samping itu, semua manusia memiliki hak-hak yang diperolehnya, selain kewajiban-kewajiban yang mesti dilaksanakan sebagai sebuah konsekuensi kemanusiaan itu sendiri.

Kemanusiaan setiap manusia merupakan amanat dan ide luhur dari Tuhan yang menginginkan setiap manusia dapat tumbuh dan berkembang dalam kehidupannya untuk menuju dan mencapai kesempurnaan sebagai manusia. Oleh Karena itu, setiap manusia harus dilindungi harkat dan martabatnya di muka hukum memperoleh kesetaraan.¹

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia². Demikian pula halnya dengan tenaga pekerja yang ada yang terikat terhadap suatu perusahaan/pemberi kerja berhak untuk mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

Wabah *Covid 19* telah menyebar ke seluruh Indonesia sehingga *WHO* menyatakan bahwa fenomena ini sebagai sebuah pandemi. Akibat yang ditimbulkan bukan hanya pada kesehatan

¹ H. Suparman Usman, *Etika Dan Tanggung Jawab Profesi Hukum Di Indonesia* ,(Tangerang : Gaya Media Pratama, 2008), hlm. 65

² C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1989), hlm. 40

jiwa manusia yang terjangkit virus *covid 19* bahkan sampai menelan jutaan korban jiwa dan kondisi ekonomi yang sangat terdampak. Akibat Pandemi ini, pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk membatasi ruang gerak penularan *Covid 19* dengan berbagai cara, termasuk melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). PSBB ini adalah pembatasan ruang gerak masyarakat untuk melakukan aktivitasnya di luar rumah demi upaya *social distancing/physical distancing*.

Imbas PSBB/PPKM adalah banyak perusahaan yang harus ditutup, karyawan dirumahkan bahkan ada yang di PHK, dan roda ekonomi sudah barang tentu berhenti sehingga mengakibatkan kurva kemiskinan semakin naik. Namun, di masa ini secara resmi pemerintah masih mengizinkan sektor-sektor industri yang diperbolehkan tetap beroperasi di tengah-tengah ancaman penularan *Covid 19*. Pasal 10 ayat (1) Peraturan Gubernur Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Penanganan *Corona virus Disease 2019* di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta). Sektor-sektor tersebut antara lain : Sektor kesehatan, pangan, makanan, minuman, energi, komunikasi, jasa, media komunikasi, keuangan perbankan termasuk pasar modal, logistik dan distribusi barang, retail seperti warung, toko kelontong dan industri strategis lainnya.

Para pekerja yang bekerja di sektor tersebut mau tidak mau, suka tidak suka harus rela masuk kerja seperti biasanya (*work from office/WFO*) di kala sektor-sektor lain harus berhenti beroperasi dan karyawannya bekerja dari rumah (*work from office/WFH*). Pekerja yang tetap masuk selama masa pandemi *Covid 19* secara hukum harus dilindungi dan tidak boleh diabaikan hak kesehatannya oleh Perusahaan yang rentan karena tetap bekerja di masa yang sulit ini.

Secara filosofis, setiap orang yang bekerja di Indonesia harus dilindungi oleh negara, karena Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan mempunyai tujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi ini adalah kata kunci bagi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dapat berjalan dalam koridor etika, kepatutan hukum . Tidak boleh ada eksploitasi pekerja di masa yang sulit ini.

Bagi yang *WFH* Harus tetap diberikan gajinya dan jikalau memungkinkan maka pekerja diizinkan untuk bekerja dari rumah/ *WFH*. Namun, apabila memang terpaksa harus bekerja karena masuk dalam sektor industri diatas yang harus tetap beroperasi, maka pengusaha harus secara penuh tanggung jawab memperhatikan hak-hak pekerja yang *work from office/WFO* terutama hak kesehatan bagi pekerja yang dijamin dalam konstitusi kita.

Secara yuridis, jaminan pemberian hak kesehatan pekerja diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Pertama, pasal 166 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan yang menyatakan bahwa ayat (1) : “ Majikan atau pengusaha wajib menjamin kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan, peningkatan, pengobatan dan pemulihan serta wajib menanggung seluruh biaya pemeliharaan kesehatan pekerja”. Ayat (2) : “ Majikan atau pengusaha menanggung biaya atas gangguan kesehatan akibat kerja yang diderita oleh pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan”³.

Kedua, pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa : “ pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga

³ Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaga Negara Nomor 5063)

kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”⁴.

Para pemberi kerja atau perusahaan yang masih memberlakukan sistem *Work From Office/WFO* di tengah ancaman penularan *covid 19*, wajib bertanggung jawab sepenuhnya untuk melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja. Hal tersebut dapat disimpulkan dari Undang-Undang yang telah disampaikan di atas. Selain itu, apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan selama masa kerja yang mengakibatkan kesehatan pekerja terganggu, para pemberi kerja juga harus menanggung seluruh biaya perawatan dan pengobatan kesehatan mereka.

Dua Undang-Undang di atas telah cukup untuk memberikan legitimasi bahwa bagi pengusaha yang masih menerapkan WFO di masa pandemi *covid 19* diwajibkan untuk secara konsisten memenuhi hak-hak kesehatan pekerjanya. Alat alat yang mendukung kesehatan bagi pekerja harus dilengkapi di tempat kerja seperti lingkungan kerja yang steril dan higienis, Tersedianya sarung tangan, hand sanitizer, masker, thermogun, alat disinfektan, obat-obatan, multivitamin untuk imunitas tubuh, sabun dan tempat cuci tangan yang memadai, dan lain-lain sesuai dengan protokol pencegahan virus *covid 19* yang ditetapkan oleh WHO. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan/pengusaha yang tidak menyediakan alat alat pendukung kesehatan bagi pekerjaan untuk menjamin kesehatan selama bekerja di masa pandemi.

Hak kesehatan pekerja merupakan salah satu jenis dari hak asasi manusia (HAM) yang harus dipenuhi, dan dijamin oleh negara tanpa diminta sekalipun⁵. HAM adalah kodrat

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Negara Nomor 4279)

⁵ Indra, Perwira, *Memahami Hak Kesehatan Sebagai Hak Asasi Manusia*, (Jakarta : ELSAM, 2014). hlm. 59

seseorang sebagai manusia dari Tuhannya yang harus diberikan oleh negara dan entitas apapun termasuk entitas bisnis. kegiatan bisnis dan industri harus juga mengedepankan penghormatan terhadap prinsi-prinsip HAM⁶.

Jaminan hak kesehatan bagi pekerja adalah hak asasi manusia (HAM) yang harus dipenuhi oleh pengusaha di tengah-tengah situasi pandemi *covid 19* saat ini. Kewajiban tersebut adalah hal yang esensial karena pekerja adalah aset bagi perusahaan. Hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan harus berjalan harmonis dan saling menguntungkan dengan cara pengusaha melakukan upaya preventif dan reaktif dalam memberikan jaminan kesehatan bagi pekerja sehingga tujuan dari pengaturan ketenagakerjaan di indonesia yang humanis dapat terealisasi dengan baik.

Di tengah situasi krisis dan serba kekurangan pada masa pandemi *covid 19*, pengambilan kebijakan memang selalu menemui dilema. Namun apabila telah disadari bahwa kesehatan adalah landasan utama pencapaian harkat kemanusiaan pekerja, maka seharusnya diikuti dengan kebijakan dan langkah nyata untuk memenuhi hak atas kesehatan sebagai hak asasi manusia. Wujud nyata komitmen pemerintah terhadap kesehatan sebagai hak asasi manusia adalah dengan penyediaan anggaran yang memadai untuk pelayanan kesehatan yang harus ditekankan terhadap perusahaan yang masih beroperasi di masa pandemi *covid 19*.

Seharusnya pelayanan dasar kesehatan dapat diperoleh pekerja tanpa biaya. Namun, kalau pemberian pelayanan tersebut belum memungkinkan, harus dilakukan secara bertahap

⁶ Perserikatan Bangsa-bangsa. 2011. *Guiding Principle on Business and Human Rights*.

terutama dengan meningkatkan kualitas sarana prasarana dan kualitas pelayanan kesehatan kepada buruh/pekerja *Work From Office/WFO*.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkatnya menjadi sebuah kajian guna penyusunan skripsi yang diberi judul: **JAMINAN HAK KESEHATAN PEKERJA WORK FROM OFFICE SELAMA MASA PANDEMI COVID 19.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang menjadi pokok bahasan yang berkaitan dengan “ Jaminan Hak Kesehatan Pekerja *work from office* di masa pandemi *covid 19*” adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan jaminan hukum bagi pekerja *work from office* dalam hal jaminan kesehatan di masa Pandemi *covid 19*?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Bagi Pekerja Yang terpapar *covid 19* selama *work from office* di Masa Pandemi *Covid 19* di pengadilan Militer Tinggi 1 Medan ?

C. Tujuan Penelitian

Dalam rangka penyusunan dan penulisan skripsi ini, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja *work from office* dalam hal jaminan kesehatan di masa Pandemi *covid 19*.
2. Untuk mengetahui perlindungan jaminan Hukum bagi para pekerja *work from office* apabila terpapar *covid 19* selama bekerja pada Pengadilan Militer Tinggi 1 Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penulisan dalam permasalahan skripsi ini antara lain

:

1. Manfaat Teoritis

Skripsi ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum pada umumnya, dan pada khususnya hukum ekonomi yang berkaitan dengan pekerja dan perusahaan. Dapat memberikan sumbangan informasi kepada pendidikan ilmu hukum mengenai hak jaminan kesehatan pekerja di masa pandemi *covid 19*.

2. Manfaat Praktis

Membentuk pola pikir, dinamis, sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh. Sebagai tambahan literatur bagi semua pihak yang tertarik dengan Jaminan hak kesehatan pekerja selama masa pandemi *covid 19*.

3. Bagi Penulis

Penulisan Skripsi ini dijadikan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Hukum bagi mahasiswa yang berkuliah di Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang *Work From Office*

1. Pengertian *Work From Office*

Bekerja dari kantor yang disebut dengan work from office yang selanjutnya disebut WFO adalah pola kerja pegawai yang melaksanakan tugas tugasnya di area kantor/perusahaan dengan tetap melaksanakan protokol kesehatan di lingkungan tempatnya bekerja. Adapun dengan pola kerja sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan pekerjaan berada dilokasi kantor;
- 2) Jam kerja mengalami penyesuaian dalam rangka mengurangi penyebaran covid 19;
- 3) Penyesuaian jam kerja dilaksanakan dengan memperhatikan :
 - a. Keselamatan pegawai di perjalanan menuju kantor;
 - b. Keselamatan pegawai di dalam kantor; dan
 - c. Keselamatan pegawai menuju rumah.
- 4) Wajib memperhatikan protokol kesehatan WFO; dan
- 5) Protokol kesehatan yang berlaku

2. Dasar Hukum Pelaksanaan *Work From Office* di Masa *Covid 19*.

Sejak pandemi *Covid-19* muncul, hampir semua orang mengalami kendala untuk menjalani kehidupan normal akibat adanya pembatasan yang dilakukan untuk mencegah penularan virus *Covid-19*. Namun dengan usainya pembatasan tersebut,

pemerintah menganjurkan untuk memulai melakukan kegiatan seperti biasa, tentunya dengan tetap mematuhi protokol pencegahan *Covid-19*.

Tempat saat bekerja merupakan salah satu tempat untuk berinteraksi dengan banyak orang, hal itu dapat berisiko untuk terpapar *Covid-19* dan patut diantisipasi penularannya. Virus *Covid-19* termasuk ke dalam kategori wabah penyakit menular, hal tersebut merupakan “kejadian berjangkitnya suatu penyakit menular dalam masyarakat yang jumlah penderita meningkat secara nyata melebihi daripada keadaan yang lazim pada waktu dan daerah tertentu serta dapat menimbulkan malapetaka” Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 1 huruf a Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1984 tentang Wabah Penyakit Menular.

Makna dari malapetaka dalam hal ini adalah dampak yang diakibatkan sangat berbahaya sehingga menimbulkan banyak korban. Dampak *Covid-19* pada sektor ketenagakerjaan yaitu penutupan perusahaan, ketidakhadiran pekerja/buruh yang keterlambatan mobilisasi orang dan barang, penurunan persediaan logistik dan jasa, perubahan tingkat permintaan barang dan jasa, gangguan pelayanan dan produktivitas menurun. Untuk menghindari hal tersebut, perusahaan harus memerhatikan manajemen risiko.

Hal ini mengacu kepada keselamatan pekerja. Sehingga dengan keadaan inilah diperlukan adanya perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja. Untuk menghindari penularan *covid 19* melalui kerumunan orang beberapa perusahaan menerapkan sistem *week from office* untuk beberapa karyawan dan *work from home* untuk sisanya sebagai langkah preventif setelah diadakannya PSBB atau PPKM. Sistem dari *WFO* telah diatur oleh pemerintah melalui Keputusan Menteri

Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 Bab II Menentukan persentase jumlah pekerja/ buruh yang melakukan WFO mengacu pada kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat yang ditetapkan oleh pemerintah.

3. Syarat – Syarat Melakukan *Work From Office*

Untuk kembali bekerja bagi karyawan di perusahaan setelah adanya penerapan PSBB dan PPKM untuk beberapa wilayah dikarenakan tingginya angka *covid 19* yang ada, membuat pemerintah memberikan peraturan bagi perusahaan yang kembali beroperasi dengan menghadirkan karyawan mereka dengan ketentuan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus D/Severe Acute Respiratory Syndrome 2019 (Covid-19), sebagai berikut :

- 1) Menentukan persentase jumlah pekerja/ buruh yang melakukan WFO mengacu pada kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat yang ditetapkan oleh pemerintah.
- 2) Mengatur pembagian hari kerja dalam 1 (satu) bulan secara bergiliran untuk memberikan kesempatan bagi pekerja/buruh agar dapat bekerja dengan tetap memperhatikan kapasitas maksimal yang ditetapkan oleh pemerintah.
- 3) Mengurangi jam kerja. Perusahaan dapat melakukan pengurangan jam kerja dengan menerapkan kerja shift sesuai kebijakan pemerintah, dan tetap menerapkan protokol kesehatan secara ketat. Jumlah total pekerja/buruh yang melaksanakan kerja shift tidak boleh melebihi kapasitas maksimal dan tetap mengacu kepada kebijakan pemerintah terkait pembatasan kegiatan masyarakat.

B. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Hak Kesehatan Pekerja di Masa *Covid 19*.

1. Dasar Hukum Jaminan Hak Kesehatan Pekerja

Dasar hukum merupakan norma hukum yang menjadi landasan bagi setiap tindakan hukum oleh subyek hukum baik orang ataupun perorangan ataupun yang berbentuk badan hukum. Program Jaminan Kesehatan Pekerja di atur secara wajib dalam :

- a. Undang- Undang Dasar 1945
- b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja,
- c. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- d. Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116.
- e. Dan dasar hukum lainnya.

2. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Hak Kesehatan Pekerja.

Secara konsep, hak atas kesehatan tidak bisa disamakan dengan hak untuk sehat. Kesalahpahaman umum yang sering terjadi menganggap negara harus menjamin bahwa setiap warga negaranya harus sehat, dan oleh karenanya mewajibkan mereka untuk hidup sehat. Namun, kesehatan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang itu berada di luar kendali negara, misalnya kondisi biologis dan sosial-ekonomi seseorang.

Hak atas kesehatan bukan hanya berbicara tentang sakit dan tidak sakit. Lebih jauh lagi, hak atas kesehatan menyangkut dua aspek penting, aspek kebebasan (*freedom*) dan keberkahan (*entitlements*). Kebebasan pada hak atas kesehatan yakni memberikan hak pada setiap orang untuk mengontrol tubuh dan kondisi kesehatannya, termasuk kebebasan untuk melakukan aktivitas tanpa adanya larangan dari perusahaan. Sedangkan Keberkahan dalam hak atas kesehatan sendiri yakni memberikan hak pada setiap orang untuk mendapatkan layanan kesehatan yang tidak diskriminatif dan menjunjung kesetaraan dan kesempatan yang sama, misalnya hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik.

Negara, sebagai pemegang kewajiban pemenuhan hak asasi manusia memiliki tanggung jawab dalam mematuhi kedua aspek di atas ketika berbicara hak atas kesehatan. Tanggung jawab ini bisa dilakukan dengan, misalnya, melakukan pengadaan pelayanan, barang dan fasilitas yang baik, menyediakan layanan yang tidak diskriminatif, mengembangkan kebijakan/ undang-undang dan rencana aksi khusus, atau langkah-langkah serupa lainnya untuk realisasi penuh atas hak kesehatan, seperti halnya hak asasi manusia.⁷

Begitu juga dengan Perusahaan yang menjadi pemegang kewajiban pemenuhan hak jaminan kesehatan pekerja yang harus bertanggung jawab atas kesehatan pekerja selama masa pandemi covid 19, dimana pekerja *work from office* harus tetap bekerja di tengah-tengah pandemi yang sampai sekarang tidak kunjung selesai. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

⁷ Admin., *Buku Saku Hak Atas Kesehatan*. diakses pada tanggal 10 Januari 2022 pukul 16.23 WIB..

Ketenagakerjaan Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Pekerja Ada banyak definisi tentang pekerja, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam pengertian tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain⁸. Hal itu berbeda dengan ketentuan Pasal 1 angka 2 yang menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja/suatu perusahaan⁹. Sedangkan, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja dibawah perintah perusahaan/pemberi kerja dengan mendapat upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

⁸ Maimun , *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta : PT.Pradnya Paramita, 2003). hlm.13

⁹ Ibid. hlm. 14

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Memberikan hak termasuk dalam hal memberikan perlindungan bagi pekerja.

Adapun yang menjadi Hak Pekerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- a) Menjadi anggota serikat tenaga kerja;
- b) Jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja;
- c) Menerima upah yang layak;
- d) Membuat perjanjian kerja;
- e) Hak pekerja perempuan seperti libur pms atau cuti hamil; dan
- f) Pembatasan waktu kerja,istirahat,cuti dan libur.

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dan perundangan-undangan diluar KUHD. ¹⁰Tetapi dalam KUHD sendiri tidak

¹⁰ Kansil dan Christine, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Jakarta:PT.Pradnya Paramita,1995). hlm 1-2

dijelaskan pengertian resmi istilah perusahaan itu. Rumusan pengertian perusahaan terdapat dalam Pasal 1 Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (WDP). Dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (WDP), perusahaan adalah : “Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba”.

Dalam Pasal 1 huruf (d) UU WDP) dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan usaha adalah setiap tindakan, perbuatan atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian, yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Sedangkan yang dimaksud dengan Pengusaha adalah setiap orang perseorangan atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan, Pasal 1 huruf (c) UU WDP.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut diperoleh kenyataan bahwa dalam pengertian perusahaan tersimpul dua hal, yaitu :

- 1) Bentuk Usaha yang berupa organisasi atau Badan Usaha,dalam bahasa Inggris disebut *company*¹¹.
- 2) Jenis Usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian yang dilakukan secara terus-menerus oleh pengusaha untuk memperoleh

¹¹ Ibid. hlm. 2

keuntungan atau laba. Perusahaan memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hak-hak tersebut antara lain sebagai berikut :

- a) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan pekerja;
- b) Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur pekerja atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target; dan
- c) Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja jika melanggar ketentuan yang telah disepakati.

3. Para Pihak Yang Menjamin Kesehatan Pekerja dalam Bekerja Selama Masa *Covid 19*

Perusahaan sudah seharusnya bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karena keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan bagian dari kelancaran proses bisnis yang dilakukan untuk memperoleh keuntungan atau profit dari perusahaan. Sesuatu yang dilakukan yang didasari tanggung jawab akan memberikan hasil yang lebih optimal jika dibandingkan dengan melakukan sesuatu yang didasari karena keharusan atau mengikuti keinginan orang lain. Melakukan pekerjaan dengan kesadaran akan tanggung jawab akan jauh lebih menyenangkan jika dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan karena terpaksa.

Paradigma yang menjadikan K3 hanya sekedar memenuhi atau melaksanakan persyaratan regulasi dari pemerintah atau permintaan pelanggan tidak akan efektif dalam memelihara keselamatan dan kesehatan kerja secara

berkelanjutan untuk mencapai keuntungan bisnis yang diharapkan. Pada umumnya perusahaan menerapkan berbagai sistem manajemen keselamatan hanya untuk memenuhi tuntutan undang-undang atau permintaan pelanggan. Penerapan sistem manajemen keselamatan yang didasari pada paradigma ini hanya merupakan penerapan sistem manajemen keselamatan diatas kertas. Semua pihak disibukkan untuk membuat prosedur kerja keselamatan dan berbagai tolok ukur kinerja sistem keselamatan sesuai dengan persyaratan. Prosedur yang dibuat tidak benar-benar diterapkan karena pada hakekatnya para pelaksana dilapangan tidak memahami prosedur tersebut. Apalagi kalau penyiapan prosedur tersebut dibantu oleh konsultan yang sudah siap dengan berbagai contoh sistem dan prosedur keselamatan kerja yang siap direplikasi. Sehingga prosedur yang dibuat tidak sesuai atau cocok dengan sistem operasi pada perusahaan tersebut.

Para manajer dan supervisor sibuk memperbaiki dan melengkapi dokumen keselamatan pada saat menjelang audit akan dilakukan oleh manajemen atau badan audit lainnya. Berbagai bentuk pemalsuan data dan angka dilakukan demi menghindari adanya temuan yang dapat menyebabkan kegagalan atau dicabutnya sertifikat sistem manajemen keselamatan. dipajang dilobi utama atau diruangan direktur utama tanpa memberikan kontribusi apa-apa bagi peningkatan proses bisnis pada perusahaan tersebut.

Untuk memperoleh kontribusi yang maksimal dari sistem manajemen keselamatan terhadap proses bisnis maka paradigma lama yang menjadikan regulasi pemerintah atau permintaan pelanggan yang menjadi dasar penerapan

sistem manajemen keselamatan harus dirubah menjadi paradigma baru dimana penerapan sistem manajemen keselamatan adalah merupakan tanggung jawab perusahaan. Apa bedanya paradigma baru dengan paradigma lama tersebut. Tentu saja sangat jauh bedanya. Meskipun kelihatannya sederhana tapi perubahan yang dibutuhkan sangat besar dan mendasar. Dampak dari perubahan paradigma ini juga sangat dahsyat terhadap kinerja proses bisnis pada perusahaan yang sudah menerapkannya.

Penerapan sistem manajemen K3 yang didasari tanggung jawab perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Karena rasa tanggung jawab tersebut akan menimbulkan kesungguhan manajemen perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen K3. Rasa tanggung jawab tersebut baru akan muncul apabila pimpinan perusahaan memahami tujuan dari penerapan sistem manajemen K3. Beberapa tujuan penting yang harus dipahami oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan para karyawan perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan.
2. Suasana lingkungan kerja yang aman akan memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja.
3. Tingkat kecelakaan yang tinggi akan merugikan perusahaan baik dari sisi financial maupun reputasi perusahaan dimata pelanggan sehingga dapat menurunkan daya saing perusahaan.

4. Penerapan sistem manajemen keselamatan secara baik dapat meningkatkan kualitas produk, efisiensi proses produksi, output dari proses dan menurunkan produk cacat, down time karena kecelakaan, keluhan pelanggan dan limbah atau emisi terhadap lingkungan.

Semua tujuan dari penerapan sistem manajemen keselamatan adalah untuk kepentingan perusahaan bukan pemerintah atau pelanggan. Sudah sepatutnya penerapan sistem manajemen keselamatan menjadi tanggung jawab atau bahkan merupakan suatu kebutuhan bagi perusahaan jika ingin tetap mampu bersaing apalagi dalam era perdagangan bebas.¹²

Pengawasan ketenagakerjaan juga sangat penting dalam perusahaan sangat krusial, baik pada masa normal maupun pada masa khusus, termasuk pandemi. Kehadirannya harus mampu memperkuat penegakan standar-standar ketenagakerjaan di Indonesia. Karenanya, perlindungan pekerja/buruh dan keberlangsungan usaha ada di tangan pengawas ketenagakerjaan.

Pengawas ketenagakerjaan saat pandemi perlu semakin bertindak sebagai sistem evaluator, memberikan saran kepada manajemen bagaimana memastikan keseluruhan kesinambungan usaha. Perlindungan ketenagakerjaan adalah fungsi sosial di mana semua pelaku memiliki tanggung jawab yang setara, dan hanya dengan pembagian yang benar atas tanggung jawab ini dapat menghasilkan hasil yang optimal dalam hal produktivitas dan kualitas kehidupan kerja. Pendekatan tersebut

¹² Admin, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Merupakan Tanggung Jawab Perusahaan*
<https://hspacademy.com/> Diakses pada 2 April 2022 Pukul 18.46

membutuhkan keterlibatan yang aktif dari mitra-mitra sosial. Hanya pengusaha dan pekerja/buruh bersama-sama dapat melakukan standar-standar ketenagakerjaan dan K3 secara efektif dan membuat perbaikan atas dasar yang berkesinambungan..

Peranan pengawasan ketenagakerjaan adalah merangsang dan memfasilitasi kepatuhan; mengawasi kepatuhan dan ketidakpatuhan; dan menjawab kasuskasus ketidakpatuhan dengan wewenang, kredibilitas, kemampuan dan integritas¹³

¹³ Haiyani Rumondang, *Panduan Pengawasan Ketenagakerjaan di Masa Pandemi*, (Jakarta : ILO, 2021), hlm 35-36.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam suatu penelitian guna menemukan dan mengembangkan kejelasan dari sebuah pengetahuan maka diperlukan metode penelitian. Karena dengan metode penelitian akan memberikan kemudahan dalam mencapai tujuan dari penelitian. Peranan dan fungsi penelitian menurut Soejono Soekanto yang menyatakan bahwa metode pada hakikatnya memberikan pedoman tentang tata cara seseorang ilmuwan mempelajari, menganalisis, dan memahami lingkungan yang dihadapinya¹⁴.

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode sistematis dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan menganalisisnya. Dalam melakukan penelitian hukum sebaiknya selalu mengingatkan dengan makna yang mungkin dapat diberikan kepada hukum. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah perlindungan jaminan Hukum bagi pekerja *Work From Office* dalam hal jaminan kesehatan di masa *covid 19* dan perlindungan hukum terhadap jaminan kesehatan bagi pekerja yang terpapar *covid 19* di kantor Telkom Gaharu.

B. Jenis Penelitian

¹⁴ Soerjono Soekanto. "Pengantar penelitian Hukum, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2010), hlm 42.

Menurut Soetandyo Wignyosoebroto jenis penelitian terbagi atas penelitian hukum doktrinal dan penelitian hukum non doktrinal¹⁵. Penelitian hukum doktrinal kemudian terdiri dari penelitian yang berupa inventarisasi hukum positif, penelitian yang berupa usaha penemuan asas dan dasar falsafah(dogma dan doktrin) hukum positif, dan penelitian yang berupa usaha penemuan hukum *in concreto* yang layak diterapkan untuk menyelesaikan suatu perkara hukum tertentu. Penelitian hukum non doktrinal adalah penelitian berupa studi-studi empiris untuk menemukan teori-teori mengenai proses terjadinya dan mengenai proses bekerjanya hukum dalam masyarakat.

Tipe penelitian ini adalah penelitian hukum Yuridis normatif atau lebih dikenal dengan istilah penelitian hukum kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan peraturan undang-undang yang berkaitan dengan judul dari penulisan hukum ini dan didukung dengan penelitian menggunakan cara – cara pendekatan terhadap masalah yang ada di lapangan dari hasil wawancara.

Penelitian hukum empiris yang digunakan adalah penelitian hukum sosiologis atau disebut penelitian lapangan. Penelitian hukum normative menggunakan data sekunder maka penelitian lapangan menggunakan data primer. Data primer didapatkan melalui pengamatan (observasi), wawancara, juga pengisian kuesioner.¹⁶

C. Metode Pendekatan Penelitian

Pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah pendekatan perundang-undangan(*statute approach*), Pendekatan kasus (*case approach*), Pendekatan

¹⁵ Soetandyo Wignyosoebroto dalam Bambang Sunggono. *Metode Penelitian Hukum*.(Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,1998), hlm. 43

¹⁶ *Ibid*,hal 42

historis (*historical approach*), Pendekatan perbandingan (*comparative approach*), Dan pendekatan konseptual(*conceptual approach*).

Pendekatan pendekatan yang digunakan dalam skripsi ini adalah adalah

1. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan perundang - undangan merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi Undang – Undang Cipta Kerja No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan peraturan lainnya mengenai jaminan kesehatab pekerja di masa *covid 19*.

2. Konseptual (*conceptual approach*).

Pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum mengenai jaminan Hak kesehatan pekerja di masa penduduk covid-19 dan juga dengan mempelajari pandangan dan doktrin tersebut peneliti dapat menemukan ide-ide yang melahirkan suatu pengertian serta asas-asas hukum yang relevan dengan masalah yang akan dikaji.

D. Sumber Bahan Hukum

Sumber data dalam penelitian hukum dapat berubah data primer dan data sekunder.

1. Bahan Hukum primer atau data dasar

Merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti, Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen

resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian dan peraturan perundang-undangan.¹⁷ Bahan hukum primer bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

- a. Undang – Undang Cipta Kerja Cipta Kerja No 11 tahun 2020
- b. Keputusan Presiden No 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Covid 19*
- c. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor m/3/hk.04/iii/2020 tahun 2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19
- d. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nomor 5/151/As.02/Xi/2020 tentang pedoman keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pelaksanaan Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Pada Masa Pandemicovid-19
- e. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/7/As.02.02/V/2020 Tahun 2020 Tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Dan Protokol Pencegahan Penularan Covid-19 Di Perusahaan

2. Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan yaitu berupa buku, jurnal, dan bahan hukum sekunder lainnya yang berkaitan dengan Jaminan hak kesehatan pekerja *work from office* selama masa pandemi covid 19.

3. Bahan Hukum Tersier

¹⁷ Zainuddin Ali. *Penelitian Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafiks, 2009), hlm. 106

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum sekunder yang digunakan yaitu Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum, ensiklopedia dan sebagainya.

E. Analisis Bahan Hukum

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam penulisan penelitian, karena dengan analisislah data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Menganalisis data dengan metode yuridis normatif ini dalam studi kepustakaan, aturan perundang – undangan, dan artikel yang dimaksud untuk diuraikan dan dihubungkan, sehingga dapat disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis untuk menjawab permasalahan yang sudah dirumuskan. Sebagai dasar acuan dan pertimbangan hukum yang berguna untuk menangani masalah perlindungan terhadap pekerja yang tetap bekerja dikala masa *covid 19*.