

Dampak Pandemi Covid-19 Pada Pekerja Di Perusahaan (Studi Kasus PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Branch Medan)

Dwi Febriana¹, Tri Reni Novita²

Abstract: A pandemic is an epidemic that has spread to various continents and countries, generally affecting many people. While the epidemic itself is a term that has been used to determine the sudden increase in the number of cases of a disease in a population of a certain area. Starting from the city of Wuhan, precisely in China, Coronavirus Disease 2019 or also known as Covid-19 has spread to various parts of the world. This study aims to determine the impact and efforts of the company in providing protection to the workers of PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Medan Branch during the Covid-19 pandemic. The type of research used in this research is descriptive qualitative research, namely the researcher attempts to describe a phenomenon or event as it is and the data collected is in the form of words, pictures not numbers. This research is descriptive analytical which reveals the laws and regulations relating to legal theories that are the object of research. The results show that Covid-19 has an impact on workers. The impact is that companies have to implement a work from home system, workers who usually work in offices now have to work from home. The system was created based on the government's recommendation which requires all people to carry out activities at home. In addition, the company also made changes to the worker recruitment process, changes to operating hours and delays the opening of new outlets or stores. Efforts made by the company to prevent an increase in the transmission of Covid-19 in the work environment, namely the company urges the company to always wash hands regularly, wear masks, maintain distance and provide vaccinations to workers to reduce the risk of spreading Covid-19 transmission.

Kata Kunci : Dampak Covid-19, Pekerja, Perusahaan

Pendahuluan

Pandemi merupakan suatu epidemi yang telah menyebar ke berbagai benua dan negara, umumnya menyerang banyak orang. Sementara epidemi sendiri adalah sebuah istilah yang telah digunakan untuk mengetahui peningkatan jumlah kasus penyakit secara tiba –tiba pada suatu populasi area tertentu. Istilah pandemi tidak digunakan untuk menunjukkan tingginya tingkat suatu penyakit, melainkan hanya memperlihatkan tingkat penyebarannya saja. Bermula dari kota Wuhan tepatnya di Tiongkok, *Coronavirus Disease 2019* atau yang disebut juga dengan Covid-19 telah menyebar ke berbagai belahan negara di dunia. Tentunya kondisi ini tidak boleh dianggap remeh dan biarkan

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum, UMN Al Washliyah NPM: 175114082

² Dosen Fakultas Hukum, UMN Al Washliyah NIDN : 0104037502

begitu saja. *World Health Organization* (WHO) juga sudah menetapkan bahwa Covid-19 merupakan suatu pandemi.¹

Tak hanya merugikan dari sisi kesehatan saja, Covid-19 juga sangat berdampak pada perekonomian Indonesia. Bukan hanya karena produksi barang saja yang terganggu, tetapi investasi pun juga terhambat, beberapa barang menjadi mahal dan langka untuk ditemukan, kunjungan para wisatawan mancanegara di Indonesia menurun, impor barang menjadi terhambat dan merusak tatanan ekonomi di Indonesia. Mewujudkan masyarakat yang adil serta makmur merupakan salah satu tujuan Negara Indonesia dengan cara pemenuhan hak tiap masyarakat untuk memperoleh pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana telah diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²

Manusia sebagai makhluk sosial mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, yang diantaranya adalah sandang, pangan dan papan. Demi terpenuhinya kebutuhan dalam kehidupannya, manusia dituntut untuk bekerja karena dengan bekerja akan diperoleh suatu penghasilan. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang dapat berusaha dengan sendiri (wirausaha) atau dapat bekerja pada orang lain.³ Pemerintah menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan menerapkan Pembatasan Jarak (*physical distancing*) dalam rangka memutus mata rantai penyebaran Covid-19 memaksa masyarakat untuk memasuki era kehidupan baru dengan standar kesehatan demi mencegah peningkatan penyebaran virus Covid-19. Aktivitas yang padat di dalam perusahaan dipaksa untuk menaati protokol kesehatan sesuai edaran pemerintah. Protokol kesehatan yang dikeluarkan mewajibkan Pembatasan Sosial (*social distancing*), sementara kegiatan produksi di perusahaan membutuhkan tenaga banyak pekerja.

Sejak dua tahun terakhir ini banyak terjadi masalah dalam hubungan kerja terjadi yaitu karena adanya pandemi covid-19. Pandemi Covid-19 merupakan masalah global membawa dampak negatif memburuknya ekonomi masyarakat dan bangsa yang mengalami penurunan secara dratis. Pandemi Covid -19 yang melanda dunia sejak akhir tahun 2019 hingga saat ini telah membawa dampak negatif pada banyak setor kehidupan masyarakat, antara lain sektor kesehatan, ekonomi, pendidikan, pariwisata dan

¹ Ririn Noviyanti Putri, "Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Covid-19", Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 2, No. 2, (2020), <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1010/724> diakses pada 10 November 2021

² Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

³ Zainal Asikin dkk, 2006, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2006, Hal 1-2

transportasi dan lainnya. Akibatnya banyak kegiatan yang terhambat dan tak bisa dijalankan selama pandemi tersebut. Penurunan terhadap pendapatan perusahaan yang disebabkan melemahkan daya beli masyarakat yang disebabkan Covid-19 dan kemudian melakukan efisiensi atau pengurangan jumlah pekerja, sebagian bahkan sampai melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Perlindungan hukum terhadap para pekerja merupakan kewajiban atas pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁴

Seseorang yang bekerja dengan orang lain atau bekerja di suatu perusahaan disebut sebagai pekerja. Pekerja/buruh dan perusahaan memiliki keterkaitan yang sangat erat. Keterkaitan antara keduanya tentu karena perusahaan memerlukan pekerja untuk dapat menjalankan kegiatannya. Pekerja merupakan salah satu indikator penting dalam kesuksesan dunia usaha khususnya perusahaan. Perusahaan takkan berjalan tanpa adanya pekerja sebagai penggerak di perusahaan tersebut, di sisi lain pekerja atau buruh di suatu perusahaan juga menggantungkan hidupnya melalui upah yang diberikan perusahaan. Buruh atau pekerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diartikan sebagai “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. UU No. 13 Tahun 2003 telah mengatur ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi baik oleh pekerja maupun pengusaha. Aturan tersebut bertujuan untuk menciptakan kerjasama yang baik untuk dunia usaha di Indonesia.

Hubungan antara pekerja dengan majikan/pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja dilakukan buruh/pekerja dalam rangka untuk mendapatkan upah. Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja adalah

⁴ Heru Suyanto, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”, *Jurnal Yuridis*, Vol.3 No.2 (2016), Diunduh dari <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/Yuridis/article/view/179> diakses pada 11 November 2021

perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Dampak Pandemi Covid-19 Pada Pekerja Di Perusahaan (Studi Kasus PT. Midi Utama Indonesia, Branch Medan)”.

Metode Penelitian

Gambaran Umum Pandemi Covid-19

Kasus pandemi Covid-19 muncul pertama kali di Wuhan Cina, pada akhir tahun 2019. Penyebaran pandemi Covid-19 ini begitu cepat dari manusia ke manusia, dari satu Negara ke Negara lain, sehingga menyebar ke seluruh dunia, termasuk Indonesia. Masuknya pandemi Covid-19 ke Indonesia, diumumkan pada 2 Maret 2020. Adanya penyebaran pandemi Covid-19 yang begitu cepat ini, tentu saja membawa dampak terhadap perekonomian Indonesia.⁵ Covid-19 merupakan virus menular yang disebabkan oleh sindrom *Middle East Respiratory Syndrome* atau biasa disebut dengan (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* yang biasa disebut (SARS). Corona virus jenis baru yang ditemukan ini menyebabkan penyakit yaitu Covid-19. Covid-19 adalah salah satu penyakit menular yang disebabkan oleh jenis dari corona virus baru yang ditemukan akhir tahun 2019. Covid-19 ini merupakan virus yang baru muncul dan tidak diketahui sebelumnya.⁶

Covid-19 merupakan virus yang mempunyai gejala-gejala yang dapat menandakan virus itu muncul. Gejala-gejala yang paling umum terjadi adalah terjadinya demam, rasa kelelahan, dan mengalami batuk kering, hilangnya indera penciuman (*asnomia*), sesak napas, nyeri otot atau masalah persendian. Beberapa gejala dari seseorang yang positif terkena Covid-19 ada juga yang mengalami gejala lain seperti rasa nyeri dan rasa sakit, mengalami pilek dan hidung tersumbat serta sakit pada tenggorokan dan diare. Gejala-gejala yang terjadi dialami umumnya bersifat gejala ringan dan tidak muncul secara langsung. Beberapa dari individu yang terkena positif Covid-19 bahkan

⁵ Ifa Nurmasari, “Dampak Covid-19 Terhadap Perubahan Harga Saham dan Volume Transaksi”, JURNAL SEKURITAS. Vol. 3, No. 3. (2020) <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SKT/article/view/5022/3635> diakses 15 Maret 2021

⁶ Matdio Siahaan, “Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan”, Jurnal Kajian Ilmiah, (2020) <http://repository.ubharajaya.ac.id/4842/2/Jurnal%20PANDEMIC%20MATDIO%20S.pdf> diakses 16 Maret 2020

tidak menunjukkan satu gejala apapun yang menunjukkan bahwa sedang terinfeksi virus corona dengan tetap merasakan sehat. Sebagian besar orang yang terinfeksi Covid-19 berhasil pulih tanpa perlu adanya perawatan khusus treatment Covid-19.⁷

Pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi berbagai sektor di kehidupan manusia baik sektor pendidikan, pariwisata, transportasi bahkan ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan dalam masa pandemi Covid-19 harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja.

Gambaran Umum Tentang Pekerja/Buruh

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja diganti digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Dalam Pasal 1 Ayat 3 ditentukan : "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Menurut Maimun, pekerja/buruh dewasa (biasa disebut pekerja/buruh) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang berkerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berbeda dengan definisi tenaga kerja, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁸

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan kata lain tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila ia melakukan pekerjaan di dalam hubungankerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak berada didalam hubungan kerja seperti misalnya tukang semir sepatu, atau tukang potong rambut, bukan merupakan pekerja/buruh tersebut diatas, maka unsur-unsur pekerja/buruh adalah :

- a. Orang yang melakukan pekerjaan, dalam hubungan kerja;
- b. Dibawah perintah orang lain:

⁷ Arafa, Faishal Nur dan Nunung Nurwati, 2020, *Pengaruh Covid 19 Terhadap Moralitas dan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial dan HUMANITAS. Vol. 2, No. 2. <http://www.kournal.unpas.ac.id/index.php/humanitas/article/view/2823/1388> 15 Maret 2021

⁸ Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita, Hal. 11

- c. Menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain.⁹

Gambaran Umum Tentang Perusahaan

Istilah perusahaan dalam perundang-undangan dikemukakan dalam Pasal 6 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD):

“Setiap orang yang menyelenggarakan suatu perseroan, ia pun tentang keadaan kekayaannya dan tentang segala sesuatu berkenaan dengan perusahaan itu diwajibkan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan, membuat catatan-catatan dengan cara demikian, sehingga sewaktu-waktu dari catatan-catatan itu dapat diketahui segala hak dan kewajibannya.

Pencantuman istilah perusahaan dalam Pasal 6 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) tersebut tidak ada penjelasan dan perinciannya. Menurut H.M.N. Purwosutjipto, hal tersebut rupanya memang disengaja oleh pembentuk undang-undang, agar pengertian perusahaan berkembang baik dengan gerak langkah dalam lalu lintas perusahaan sendiri. Terserah kepada dunia ilmiah (keilmuan) dan yurisprudensi mengenai perkembangan selanjutnya.¹⁰

Pengertian lebih luas tentang Perusahaan dijabarkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Pasal 1 butir 6 dikemukakan, Perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik ketiga swasta walaupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

⁹ I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing: Konsep Hukum Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*, Malang, Setara Press, Hal. 78

¹⁰ H.M.N. Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia I*, Jakarta : Djambatan, 1999, hlm. 15.

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan melakukan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.¹¹

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, yakni peneliti berupaya menggambarkan suatu fenomena atau kejadian dengan apa adanya dan data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar bukan angka-angka.¹ Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya didalam suatu masyarakat yang berkenaan dengan objek penelitian.¹²

Adapun bentuk metode dari penelitian penulisan skripsi ini adalah suatu metode pendekatan yuridis empiris. Metode pendekatan yuridis empiris ialah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebutkan dengan penelitian secara lapangan yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta yang telah terjadi didalam kehidupan masyarakat.¹³ Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan.¹⁴ Untuk menganalisis data digunakan pendekatan kualitatif, yaitu dengan menganalisis data secara mendalam dan kemudian dilakukan penafsiran. Data dalam penelitian ini dikumpulkan yaitu penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*).

Metode analisis kualitatif didasarkan pada kedalaman data yang terhimpun secara menyeluruh, sistematis, kritis dan konstruktif. Melalui metode ini penulis berusaha menemukan jawaban atas permasalahan yang ada, yang kemudian muncul sebuah konsep baru tentang bagaimana seharusnya upaya penanggulangan pencegahan penyebaran virus Covid-19 terhadap pekerja.

¹¹ Cholid Narbuuko dan Abu Achmadi. 2003, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, Hal. 1

¹ Sudarman Danim, 2002, *Menjadi Peneliti Kualitatif Metodologi, Presentasi, Dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa Dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*, Bandung, Remaja Rosdakarya, Hal. 51.

¹² Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika. Hal. 105-106.

¹³ Bambang Waluyo, 2009, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Jakarta, Sinar Garfika, Hal. 15.

¹⁴ Ibid.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pekerja

Munculnya masa pandemi Covid-19 memberikan dampak yang sangat nyata kepada dunia termasuk Indonesia. Sejak masa pandemi Covid-19 berlangsung banyak sektor kehidupan yang ikut merasakan dampaknya tanpa terkecuali perusahaan retail sendiri. Masyarakat dan pemerintah diharuskan ikut tanggap untuk mencegah peningkatan terhadap penularan Covid-19. Pemerintah terus tanggap membuat himbauan untuk menekan angka peningkatan penyebaran Covid-19. Pemerintah membuat himbauan untuk bekerja, belajar dan beribadah di rumah sebagai upaya untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Himbauan pemerintah ini membuat sebagian besar masyarakat harus menghentikan dan mengubah aktivitasnya menjadi di rumah saja. Situasi ini juga memiliki dampak yang luar biasa terhadap kelangsungan bisnis di Indonesia.

Sebagian besar perusahaan sudah mulai mengubah sistem kerja yang tadinya di kantor dengan bekerja di rumah (*work from home*), bahkan beberapa perusahaan harus menghentikan aktivitas layanan dan produksinya, sehingga pemberhentian dan pengurangan pekerja banyak dilakukan dalam rangka menekan kerugian perusahaan. *Work From Home* (WFH) artinya melakukan pekerjaan dari rumah. Bagi seorang pekerja kantor, WFH adalah memindahkan seluruh rutinitas kantor mulai dari tugas harian sampai rapat untuk dikerjakan di rumah. Kondisi WFH atau bekerja dari rumah di tengah pandemi Covid-19 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.

Sebelum pandemi, aktivitas *Work from Home* (WFH) mungkin hanya berlaku bagi beberapa sektor pekerjaan tertentu. Namun, saat munculnya pandemi semakin banyak bidang pekerjaan yang memberlakukan WFH untuk mengurangi risiko penyebaran Covid-19, khususnya pada klaster perkantoran. Menjaga produktivitas kerja adalah salah satu kunci agar performa tetap terjaga selama WFH.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Eko Setyo Putro. Bapak Eko Setyo Putro menyebutkan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah mengharuskan bekerja dari rumah juga diterapkan oleh PT. Midi Utama Indonesia Tbk, *Branch* Medan. Perusahaan telah memberlakukan himbauan tersebut dengan membuat kebijakan sebagian pekerja harus bekerja dari rumah yang bertujuan untuk mengurangi peningkatan terhadap penyebaran Covid-19 di lingkungan perusahaan. Mengurangi mobilitas di lingkungan

perusahaan dan selalu menjaga jarak antar pekerja juga merupakan salah satu cara untuk mengurangi tingkat penyebaran Covid-19.

Situasi ini dapat membuat seorang pekerja merasa tidak aman akan keberlangsungan pekerjaan yang sudah dimiliki. Muncul perasaan khawatir dan tidak berdaya untuk mengatasi ancaman-ancaman yang dapat memengaruhi keberlangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang. Rasa tidak aman dalam bekerja ini muncul tidak hanya disebabkan oleh ancaman kehilangan pekerjaan, melainkan ancaman kehilangan keuntungan lainnya yang dianggap penting seperti kehilangan pendapatan yang diperoleh setiap bulannya, kehilangan kesempatan penambahan dan kenaikan pendapatan dan penetapan status pekerja.

Selain bekerja dari rumah (*work from home*), PT. Midi Utana Indonesia, Tbk juga mengalami perubahan pada jam operasional gerai atau toko yang beresiko kepada pengurangan jumlah pekerja. Kebijakan pemerintah yang menghimbau perusahaan ritel untuk mengurangi jam operasional gerai atau toko. Gerai yang beroperasi pada biasanya dari pukul 07.00 – 22.00 harus tutup lebih awal yaitu menjadi pukul 07.00 – 20.00. Terdapat juga gerai yang sebelum adanya masa pandemi beroperasi hingga 24 jam juga harus mengikuti peraturan pemerintah untuk tidak lagi beroperasi selama 24 jam. Dengan berlakunya pembatasan jam operasional gerai atau toko bertujuan untuk mengurangi lonjakan pengunjung dan pembeli pada malam hari. Dengan berlakunya perubahan pada jam operasional gerai atau toko itu artinya perusahaan telah mendukung himbauan pemerintah yang mengharuskan masyarakat untuk lebih banyak menghabiskan waktu untuk di rumah saja.

Selama pandemi Covid-19 yang berdampak pada perubahan jam operasional gerai atau toko ini, juga berpengaruh terhadap kontrak kerja. Adanya perubahan pada jam operasional gerai atau toko yang harus tutup lebih awal membuat perusahaan tidak lagi membutuhkan lebih banyak pekerja di masa pandemi Covid-19 karena selama pandemi Covid-19 berlangsung Alfamidi tidak lagi melakukan pembukaan gerai atau toko baru. Para pekerja Alfamidi yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak bisa melanjutkan kontrak kerjanya akibat adanya masa pandemi ini. Dalam pelaksanaan kegiatan Alfamidi menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam pasal 59 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian yang didasarkan atas jangka waktu juga didasarkan suatu pekerjaan tertentu yang pelaksanaannya selesai dalam jangka waktu tertentu berdasarkan dari jenis pekerjaannya. Adapun pekerja dengan PKWT yang dapat

melanjutkan masa kontrak kerjanya yaitu apabila pekerja tersebut memiliki keahlian yang menurut perusahaan memberikan kontribusi yang lebih sehingga perusahaan ingin memperpanjang masa kerjanya untuk perusahaan. Dampak yang disebabkan oleh masa pandemi Covid-19 ini, tidak berhenti sampai disitu saja pada proses perekrutan pekerja juga ikut berdampak. Bapak Eko Setyo Putra menyebutkan proses perekrutan sebelum adanya pandemi Covid-19 dilakukan secara langsung (*offline*) sejak adanya pandemi Covid-19 sekarang harus berubah menjadi secara online. Proses perekrutan pekerja yang dilakukan secara online ini bertujuan untuk menghindari mobilitas di lingkungan perusahaan dan menghindari kontak fisik secara langsung. Sejak pandemi Covid-19 berlangsung membuat segala aktivitas kehidupan menjadi terbatas, dengan segala keterbatasan kondisi maka perusahaan harus memanfaatkan kecanggihan teknologi. Proses perekrutan pekerja dilakukan secara online.

Upaya Perusahaan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19

Upaya yang dilakukan perusahaan dalam pencegahan penularan covid-19 di lingkungan pekerja yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Eko Setyo Putra, perusahaan membuat himbauan kepada seluruh pekerja untuk selalu Mencuci tangan sebelum dan sesudah melakukan kegiatan, mencuci tangan juga harus dilakukan oleh konsumen sebelum masuk ke gerai/toko ketika hendak berbelanja. Penting bagi kita untuk mencuci tangan dengan sabun dan air selama 20 detik. Untuk membunuh virus dan kuman-kuman lainnya, gunakan sabun dan air ataupun pembersih tangan (*hand sanitizer*). Di masa pandemi ini, sangat disarankan untuk mencuci tangan setelah bepergian keluar, menerima barang dari luar, atau setelah berjabat tangan dengan orang lain. Agar mempermudah seluruh aktivitas pekerja, perusahaan juga menyediakan *hand sanitizer* untuk mempermudah ketika pekerja dan konsumen hendak bertransaksi agar lebih aman dari penularan Covid-19.

Perusahaan juga menerapkan aturan yaitu harus selalu memakai masker kepada pekerja maupun konsumen di setiap aktivitas yang dilakukan terutama saat melakukan transaksi kepada konsumen. Pada awal pandemi Covid-19 Organisasi Kesehatan Dunia, *World Health Organization* (WHO) mengatakan bahwa penggunaan masker hanya direkomendasikan untuk orang sakit, bukan orang sehat. Namun, berkembangnya virus tersebut membuat WHO akhirnya mengeluarkan himbauan agar semua orang (baik yang sehat atau sakit) agar selalu menggunakan masker saat beraktivitas di luar rumah.

Penggunaan masker tidak hanya diwajibkan di Indonesia, tapi seluruh negara dengan kasus positif Covid-19 yang terbilang tinggi.

Protokol kesehatan lainnya yang perlu dipatuhi adalah menjaga jarak. Protokol kesehatan ini dimuat dalam Keputusan Menteri Kesehatan RI dalam “Protokol Kesehatan Bagi Masyarakat di Tempat dan Fasilitas Umum Dalam Rangka Pencegahan dan Pengendalian Covid-19.” Dijelaskan bahwa, menjaga jarak minimal 1 meter dengan orang lain untuk menghindari terkena droplets dari orang yang bicara, batuk, atau bersin, serta menghindari kerumunan, keramaian, dan berdesakan. Perusahaan membuat rekayasa teknis seperti pembuatan partisi dan pengaturan jalur masuk dan keluar.

Untuk melindungi pekerja dari Covid-19, perusahaan juga melakukan upaya preventif yang mutlak harus dilaksanakan sesuai aturan protokol kesehatan yaitu memberikan vaksinasi kepada pekerja. Mulai dari awal tahun 2021 hingga saat ini pemerintah terus mengupayakan pelaksanaan program vaksinasi untuk seluruh masyarakat Indonesia. Pemberian vaksin merupakan solusi yang dianggap paling tepat untuk mengurangi dan memutus rantai penularan Covid-19. Vaksinasi bertujuan untuk memberikan kekebalan spesifik terhadap suatu penyakit tertentu sehingga jika suatu saat terpapar penyakit tersebut maka hanya akan mengalami gejala yang ringan. Dalam menanggulangi pandemi Covid-19, upaya vaksinasi terus dilakukan perusahaan secara bertahap kepada seluruh pekerja. Pelaksanaan vaksinasi diharapkan dapat melindungi percepatan pemulihan ekonomi nasional. Dalam program ini, perusahaan bekerja sama dengan pemerintah terutama pada tim medis untuk selalu aktif dan tanggap dalam memberikan vaksinasi.

Perlindungan Terhadap Pekerja

Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan seperti yang tertulis pada Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
 - d. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan 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. Dalam Surat Edaran 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.

1. 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.
2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek Covid-19 dan dikarantina atau diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina atau isolasi.
3. 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 Covid-19 sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran dan cara pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja. Pada 17 Maret 2020 telah ditetapkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 (“SE Menaker 3/2020”). SE Menaker 3/2020 dikeluarkan sehubungan dengan meningkatnya penyebaran Covid-19 di beberapa wilayah Indonesia dan memperhatikan pernyataan resmi WHO (*World Health Organization*) yang menyatakan Covid-19 sebagai pandemi global.

Penutup

Covid-19 memberikan dampak secara tidak langsung kepada pekerja. Dampak yang ditimbulkan yaitu seperti perusahaan harus menerapkan sistem *work from home*, pekerja yang biasanya bekerja di kantor sekarang harus bekerja dari rumah. Sistem tersebut dibuat berdasarkan himbauan pemerintah yang mengharuskan seluruh masyarakat melakukan aktivitas di rumah. Selain itu perusahaan juga melakukan perubahan pada proses perekrutan pekerja, perubahan pada jam operasional dan penundaan pembukaan gerai atau toko baru.

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk mencegah peningkatan penularan Covid-19 di lingkungan kerja, yaitu perusahaan menghimbau untuk selalu rutin mencuci tangan dengan sabun dan air yang mengalir, selalu memakai masker, menjaga jarak dan memberikan vaksinasi kepada pekerja untuk mengurangi resiko penyebaran penularan Covid-19.

Perlindungan yang diberikan untuk pekerja di masa pandemi Covid-19 dapat dilihat 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. Surat Edaran Menaker ini, mengupayakan pencegahan, penyebaran, dan penanganan kasus terkait Covid-19 di lingkungan kerja.

Diharapkan kepada pekerja dan perusahaan untuk selalu mengikuti himbauan pemerintah dan melaksanakan protokol kesehatan agar selalu aman dalam bekerja untuk mengurangi tingkat penyebaran Covid-19 di lingkungan kerja.

Diharapkan kepada perusahaan untuk selalu memberikan upaya terbaik kepada pekerja demi keamanan dan kenyamanan pekerja di masa pandemi Covid-19. Diharapkan kepada pemerintah agar selalu memperhatikan dan memberikan perlindungan kepada pekerja yang terdampak Covid-19 di masa pandemi saat ini.

Pustaka Acuan

Buku

Bambang Waluyo, 2009, Penelitian Hukum Dalam Praktek, Jakarta : Sinar Grafika.

Cholid Narbuuko dan Abu Achmadi. 2003, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

I Nyoman Putu Budiarta, 2016, *Hukum Outsourcing: Konsep Hukum Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum*, Malang : Setara Press

Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: Pradnya Paramita.

Sudarman Danim, 2002, *Menjadi Peneliti Kualitatif Metodologi, Presentasi, Dan Publikasi Hasil Penelitian Untuk Mahasiswa Dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Zainal Asikin dkk, 2006, *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers.

Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.

Perundang - Undangan

Undang – Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Internet

Arafa, Faishal Nur dan Nunung Nurwati, *Pengaruh Covid 19 Terhadap Moralitas dan Ketenagakerjaan di Indonesia*, 2020. <http://www.journal.unpas.ac.id/index.php/humanitas/article/view/2823/1388> diakses 15 Maret 2021

Heru Suyanto, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, 2016, <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/Yuridis/article/view/179> diakses pada 11 November 2021.

Ifa Nurmasari, *Dampak Covid-19 Terhadap Perubahan Harga Saham dan Volume Transaksi*, 2020, <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SKT/article/view/5022/3635> diakses pada 15 Maret 2021

Matdio Siahaan, *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan*, 2020, <http://repository.ubharajaya.ac.id/4842/2/Jurnal%20PANDEMIC%20MATDIO%20S.pdf> diakses pada 16 Maret 2020

Ririn Noviyanti Putri, *Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Covid-19*, 2020, <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1010/724> diakses pada 10 November 2021