

Buruh Dicekik Pandemik

Laporan Pelanggaran Hak Buruh di DKI Jakarta, Bogor, Depok
Tangerang Dan Bekasi Selama Pandemi Covid-19



BURUH DICEKIK PANDEMIK

Oleh :

Yenny Silvia Sari Sirait, S.H., M.H
Muhammad Fadhil Alfathan Nazwar, S.H
Abdan Ramadhani Wijin Florestu, S.H

Diterbitkan oleh



Buruh Dicekik Pandemi : Laporan Pelanggaran Hak Buruh DI DKI Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang Dan Bekasi Selama Pandemi Covid-19 Maret 2020 – Maret 2021

Penanggung Jawab :

Arif Maulana, S.H., M.H

Nelson Nikodemus Simamora, S.H

Tim Penyusun :

Yenny Silvia Sari Sirait, S.H., M.H

Muhammad Fadhil Alfathan Nazwar, S.H

Abdan Ramadhani Wijin Florestu, S.H

ISBN **978-623-6015-01-8**

Desain Sampul :

Amry Al Mursalat, S.Pd

Penerbit

Lembaga Bantuan Hukum Jakarta

Jl. Diponegoro No. 74, Menteng, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10320,
Indonesia

Telp: (021)3145518, Fax : (21) 3912377

Website : www.bantuanhukum.or.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun tanpa izin tertulis penerbit

Kata Pengantar

Setiap tahunnya, kasus pelanggaran hak-hak buruh dalam hubungan industrial menjadi permasalahan yang paling banyak diadukan di LBH Jakarta. Catatan Akhir Tahun LBH Jakarta 2020 mencatat 303 kasus perburuhan dengan 4.351 pencari keadilan. Kasus tersebut masih terbatas pada kasus yang diadukan ke Lembaga Bantuan Hukum Jakarta belum kasus-kasus lain yang dilaporkan ke organisasi serikat pekerja dan lembaga lainnya atau bahkan tidak diadukan oleh buruh.

Paska pandemi Covid 19 menyerang berbagai negara di dunia khususnya Indonesia, Kasus-kasus perburuhan semakin meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas. Masalah yang dihadapi buruh dan serikat buruh semakin kompleks. Akibatnya buruh semakin rentan dan menjadi korban berlapis. Hal ini diperparah dengan kebijakan pemerintah yang justru semakin menyengsarakan buruh melalui pembatasan hak berekspresi, pengesahan UU Omnibus Law Cipta Kerja dan Surat Edaran terkait penanggulangan dampak Covid 19 disektor industrial yang inkonstitusional dan meminggirkan hak atas kesehatan dan kesejahteraan buruh. Dalam situasi krisis saat ini, Pemerintah menunjukkan watak aslinya yang tidak berpihak kepada kepentingan rakyat kecil khususnya kaum buruh dengan menerbitkan berbagai kebijakan yang justru semakin menindas dengan dalih penyelamatan ekonomi. Pemerintah abai terhadap tanggungjawab konstitusionalnya dan bahkan menjadi aktor pelanggaran hak-hak buruh.

Situasi suram perlindungan dan pemenuhan hak-hak buruh selama Pandemi Covid 19 tersebut terekam dalam kajian LBH Jakarta bersama jaringan serikat buruh yang menganalisis situasi berbagai kasus hubungan industrial yang terjadi selama satu tahun dari maret 2020-2021 di wilayah Jabodetabek yang menjadi lokus dan tempus kajian ini. Hasilnya, LBH Jakarta dan jaringan serikat buruh menemukan fakta 7188 kasus pelanggaran hak normatif selama Pandemi Covid-19 serta 889 pelanggaran hak buruh

untuk mendapatkan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari virus Covid-19 selama Pandemi Covid-19 di wilayah Jabodetabek. Selama pandemi, Buruh tidak mendapatkan layanan publik yang memadai dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang semestinya memberikan perlindungan dan pemulihan yang efektif terhadap hak-hak buruh yang dilanggar akibat lambat dan buruknya penanganan yang diberikan.

Temuan dan rekomendasi dalam laporan ini ditujukan sebagai catatan kritis serta masukan perbaikan kepada pengambil kebijakan di negeri ini maupun gerakan serikat buruh untuk terus mendorong upaya perlindungan dan pemenuhan hak-hak buruh kedepan. Terlebih dalam situasi krisis kesehatan pandemi Covid 19 yang kita tahu belum akan usai dalam waktu dekat. Tuntutan kepada Negara cq. pemerintah harus lantang disuarakan untuk memastikan jaminan perlindungan dan pemenuhan hak-hak buruh sebagaimana mandat konstitusi.

Terimakasih untuk kawan-kawan jaringan serikat buruh dan seluruh pihak yang telah membantu penyusunan kajian ini. Selamat untuk kawan-kawan penulis. Semoga ikhtiar ini bermanfaat.

Jakarta, 14 Juni 2021

Direktur LBH Jakarta
Arif Maulana, S.H., M.H

DAFTAR ISI

BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan	2
C. Metodologi Penelitian	3
D. Ruang Lingkup	5
E. Pembatasan dan Asumsi	5
BAB II Kerangka Konseptual	6
BAB III Data Pelanggaran Hak Normatif, PHK dan Pelanggaran Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) di JABODETABEK Selama Pandemi Covid-19	13
A. Data Serikat Buruh di JABODETABEK	13
B. Data Pelaporan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di JABODETABEK	20
C. Data Pengaduan kepada LBH Jakarta	25
D. Data Keseluruhan di JABODETABEK	28
BAB IV Upaya Buruh untuk Memperoleh Pemenuhan Hak ...	31
A. Upaya-upaya yang dilakukan Buruh untuk Mendapatkan Pemenuhan Hak Normative dan Pemenuhan Hak Paska Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	31
B. Upaya-upaya yang dilakukan Buruh untuk Mendapatkan Pemenuhan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	35
C. Ancaman dalam Upaya yang Dilakukan Buruh	37
BAB V Tindakan Negara dalam Upaya Pemenuhan Hak Buruh	39
BAB VI Analisa Pelanggaran Hak Buruh selama Pandemi Covid-19	43

A.	Pelanggaran Hak Normative dengan Alasan Pandemi Masif dan Merata	43
B.	Maraknya Pemutusan Hubungan	45
C.	Minimnya Perlindungan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Buruh	46
D.	Pelanggaran Hak Asasi Manusia dalam Pelanggaran Hak Buruh di Masa Pandemi Covid – 19	47
E.	Efektivitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang Tidak Dirasakan Buruh	61
F.	Kebijakan yang Tidak Berpihak kepada Buruh Menjadi Pelengkap Penderita	63
BAB VII Kesimpulan dan Rekomendasi		65
A.	Kesimpulan	65
B.	Rekomendasi	67

Ringkasan Eksekutif

Penelitian ini mencatat 7188 buruh di DKI Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi mengalami pelanggaran hak normative dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Adapun pelanggaran hak normative yang dialami oleh buruh di dominasi dengan pelanggaran hak berupa pemotongan upah. Penelitian ini juga mencatat 889 buruh di DKI Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi mengalami pelanggaran perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari virus Covid-19. Pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di dominasi dengan tidak adanya upaya pencegahan penyebaran virus Covid-19 di tempat kerja.

Upaya yang telah dilakukan oleh Buruh untuk mendapatkan pemenuhan Hak Normatif, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sewenang-wenang dan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari virus Covid-19 adalah menempuh mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), pelaporan kepada Dinas Pengawas Ketenagakerjaan setempat, pelaporan kepolisian dan melaporkan kepada Lembaga Negara independen. Tindakan yang telah dilakukan oleh dinas untuk mengupayakan pemenuhan Hak Normatif, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sewenang-wenang dan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari virus Covid-19 adalah melakukan pengawasan, melakukan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan melakukan Pengawasan terhadap pelaksanaan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja;

Meski demikian penelitian ini mencatat fakta bahwa Efektifitas kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak dirasakan oleh Buruh selama Pandemi Covid-19 akibat lambatnya penanganan yang diberikan. Selain itu, negara juga menjadi pelaku pelanggar aktif pelanggaran hak Buruh selama Pandemi Covid-19 dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang tidak berpihak pada buruh, bahkan mengesahkan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Penelitian ini merekomendasikan untuk mencabut kebijakan-kebijakan yang diskrimatif bagi buruh, menjalankan peran pemenuhan hak buruh sesuai dengan standar hak asasi manusia, khususnya hak atas pekerjaan dan hak atas standar kesehatan tertinggi yang dapat dijangkau di tengah Pandemi Covid-19. Selain itu penelitian ini juga merekomendasikan agar pelaku usaha atau pemberi kerja di seluruh JABODETABEK untuk memberikan pemenuhan hak normative bagi buruh, menghentikan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sewenang-wenang dan dan menjamin pemenuhan protocol kesehatan bagi Buruh di tempat kerja demi menjamin Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari virus Covid-19.

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sejak merebaknya wabah Pandemi Covid-19 di China pada awal Januari 2020 lalu hingga saat ini, virus tersebut telah menyebar dan menyebabkan ratusan ribu korban di berbagai belahan dunia, tidak terkecuali Indonesia. Pandemi Covid-19 ini berpengaruh besar dan mengancam semua sektor kehidupan masyarakat. Sektor Buruh adalah salah satu sektor yang paling terdampak.

Karantina dan gangguan terhadap dunia usaha, larangan bepergian, penutupan sekolah dan langkah penutupan lainnya membawa dampak yang bersifat mendadak dan drastis terhadap pekerja dan perusahaan (ILO, 2020). Seringkali yang pertama kehilangan pekerjaan adalah mereka yang pekerjaannya sudah rentan, seperti pekerja toko, pramusaji, pekerja dapur, petugas penanganan bagasi dan petugas kebersihan. Di dunia di mana hanya satu dari lima orang yang memenuhi syarat untuk mendapatkan tunjangan pengangguran, pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan malapetaka bagi jutaan keluarga (ILO, 2017). Pekerja informal, yang menyumbang sekitar 61 persen dari tenaga kerja global sangat rentan selama pandemi karena mereka harus menghadapi risiko kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang lebih tinggi dan kurangnya perlindungan yang memadai. Bekerja dengan tidak adanya perlindungan, seperti cuti sakit atau tunjangan pengangguran, membuat para pekerja ini mungkin perlu memilih antara kesehatan dan pendapatan, yang berisiko terhadap kesehatan mereka, kesehatan orang lain serta kesejahteraan ekonomi mereka (ILO 2020)¹

¹ Dalam menghadapi pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja : Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja dapat Selamatkan Kehidupan, International Labour Organization, 2020, Hlm. 8 (Pdf)

Menurut *International Labour Organization (ILO)* “Sebagai akibat dari krisis ekonomi yang disebabkan oleh pandemi, hampir sekitar 1,6 miliar pekerja perekonomian informal (mewakili kelompok paling rentan di pasar kerja), dari sekitar dua juta miliar di seluruh dunia dan 3,3 miliar angkatan kerja global, mengalami kerusakan besar dalam kapasitas mereka untuk memperoleh pendapatan. Hal ini dikarenakan tindakan karantina dan/atau karena mereka bekerja di sektor yang paling terkena imbas pandemi”².

Bukan hanya Buruh pada sektor informal, Buruh pada sektor formal juga mengalami dampak yang luar biasa akibat Pandemi Covid-19. Menurut data Kementerian Tenaga Kerja, 29,4 juta Buruh di seluruh Indonesia mengalami berbagai-bagai pelanggaran hak akibat Pandemi.³ Perusahaan kerap menggunakan alasan kondisi Pandemi Covid-19 sebagai alasan untuk melakukan pelanggaran hak pekerja dengan berbagai cara, mulai dari merumahkan pekerja, memotong gaji pekerjaanya hingga melakukan PHK besar-besaran.

Oleh karena itu, LBH Jakarta berinisiatif untuk melakukan Penelitian yang bertujuan untuk melihat bagaimana pola atau pelanggaran terhadap hak-hak pekerja di masa pandemi covid-19. Selain itu, melalui penelitian ini akan dirumuskan masukan terhadap pemerintah untuk lebih melindungi hak-hak pekerja.

B. Tujuan

Laporan ini bertujuan untuk menguraikan fakta-fakta pelanggaran hak Buruh selama Pandemi Covid-19, periode

² Link Url : ILO: Peningkatan pekerjaan yang hilang sebabkan hampir setengah dari angkatan kerja global berisiko kehilangan mata pencarian https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_743237/lang--en/index.htm diakses pada tanggal 02 September 2020

³ <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan> di unduh pada tanggal 12 Mei 2021

Maret 2020 – Maret 2021. Adapun hal-hal yang diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui jumlah pelanggaran hak normatif, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sewenang-wenang dan pelanggaran kesehatan, keselamatan kerja (K3) serta pola pelanggaran terkait yang terjadi selama Pandemi Covid-19;
2. Mengetahui upaya yang sudah dilakukan oleh Buruh untuk mendapatkan pemenuhan hak normatif, penghentian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sewenang-wenang dan perlindungan keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan hasil evaluasinya;
3. Mengetahui langkah yang sudah dilakukan oleh Pemerintah dalam upaya pemenuhan hak normatif, penghentian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sewenang-wenang dan perlindungan keselamatan, kesehatan kerja (K3) bagi Buruh dan hasil evaluasinya;
4. Mendorong penguatan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pemenuhan hak normatif dan perlindungan kesehatan, keselamatan kerja (K3) Buruh selama masa Pandemi Covid-19.

C. Metodologi Penelitian

Dalam pembuatan laporan ini, kami melakukan penelusuran melalui beberapa sumber informasi, antara lain : 1) Data laporan Federasi dan Konfederasi Serikat Buruh dari beragam sektor; 2) Data laporan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tingkat Kota, Kabupaten dan Provinsi; 3) Data pengaduan pelanggaran hak Buruh selama Pandemi Covid-19 yang diajukan kepada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta; dan 4) Dokumentasi media massa. Informasi yang kami peroleh diolah dalam beragam tabel dan grafik dan diuraikan secara deskriptif.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan hak (*right-based approach*) dengan parameter yang secara teoretis digunakan dalam disiplin hak asasi manusia dan secara praktikal digunakan sebagai pedoman oleh

komunitas internasional. Parameter tersebut adalah : 1) Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2005; 2) Komentar umum Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Nomor 18 tentang Hak atas Pekerjaan; 3) Komentar umum Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Nomor 14 tentang Hak Atas Standar Kesehatan Tertinggi yang Dapat Dijangkau; 4) Konvensi Organisasi Buruh Internasional Nomor 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 tahun 2003 Dasar atas hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak; dan 5) Konvensi Organisasi Buruh Internasional Nomor 120 tentang Hygiene dalam Perniagaan dan Kantor-kantor sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 3 tahun 1969 tahun Dasar atas hak atas kesehatan.

Selain itu, kami juga menggunakan peraturan perundang-undangan untuk dikaitkan dengan data dan fakta guna memperoleh hasil analisa kesesuaian regulasi dengan fakta dan kebutuhan Buruh yang terjadi di lapangan, serta menganalisa kebutuhan regulasi demi menjamin perlindungan hak Buruh selama Pandemi Covid-19.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan salah satu metode penelitian ilmu sosial yang menggunakan teknik mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata baik lisan maupun tulisan.

Jenis Penelitian kualitatif yang akan digunakan adalah penggabungan antara jenis fenomenologi (*phenomenology*) dan studi dokumen (*document studies*), dengan cara mengumpulkan data fenomena pelanggaran hak normatif, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan kesehatan, keselamatan kerja (K3) yang terjadi selama Pandemi Covid-19 dan membandingkannya dengan dokumen hukum, pedoman

internasional, regulasi dan sumber-sumber riset lainnya.

D. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pelaksanaan penelitian yakni di wilayah Jabodetabek. Penelitian ini melingkupi data kasus pekerja terdampak Covid-19 yang dikumpulkan dari data pengaduan CMS LBH Jakarta, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan Pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi dalam kurun waktu sejak Pandemi Covid-19 pada Maret 2020 – Maret 2021.

E. Pembatasan dan Asumsi

Dalam proses penelitian untuk membuat laporan ini, kami tidak mendapatkan seluruh sumber informasi secara lengkap sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga terdapat asumsi berdasarkan analisis pada informasi yang diperoleh selama penelitian dilakukan. Penelitian ini juga tidak dapat mewakili banyaknya pelanggaran yang dialami oleh buruh, namun dapat memberikan gambaran lebih detail dan nyata dari pelanggaran yang dialami oleh buruh di JABODETABEK.

BAB II

Kerangka Konseptual

1. Hak Buruh

Hak-hak Buruh tidak didefinisikan secara eksplisit, namun dalam instrumen Hak Asasi Manusia dalam skema hukum internasional, khususnya Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR) hak-hak buruh terdiri juga dengan 'hak atas kerja (right to work)', 'hak-hak atas kondisi kerja yang adil dan layak (right at work)', hak untuk membentuk atau bergabung dalam suatu serikat pekerja (*trade union*) atas pilihan sendiri atas jaminan atau asuransi sosial dan hak atas kesehatan (fisik dan mental) dan upaya pencegahan, penyembuhan, dan kontrol suatu epidemi dan endemi penyakit di tempat kerja.¹ Dengan demikian risiko terhadap virus Covid-19 haruslah juga melibatkan masukan dari buruh berdasarkan pada kondisi yang dialami secara langsung.

2. Hak Normatif

Hak normatif Buruh merupakan hak dasar Buruh dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak normatif dapat diklasifikasikan menjadi:²

- a) Hak yang bersifat ekonomis, seperti upah, tunjangan hari raya (THR), tunjangan hari tua, fasilitas perumahan, dan lainnya;
- b) Hak yang bersifat politik, seperti hak membentuk serikat Buruh, hak menjadi atau tidak menjadi anggota serikat Buruh, hak mogok, hak tidak diskriminatif, dan lainnya;
- c) Hak yang bersifat medis, seperti hak cuti melahirkan, hak istirahat, larangan mempekerjakan anak, hak atas jaminan sosial dan kesehatan dan lainnya;
- d) Hak yang bersifat sosial, seperti hak cuti, kawin, libur resmi, pembatasan pekerjaan anak dan perempuan pada malam hari, dan lainnya.

¹ International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)

² Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) dan AusAID. *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*. Jakarta : Sentralisme Production. 2006. Hal. 182 – 183.

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/Buruh dan pengusaha. Pengertian ini sesuai dengan pengaturan yang diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada prinsipnya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dihindarkan dalam keadaan apapun, namun dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dihindarkan, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dilaksanakan berdasarkan kesepakatan Buruh dan pengusaha, serta tidak mengurangi pemenuhan tanggung jawab diantara pengusaha dengan Buruh.

Jika Pengusaha dan Buruh tidak bersepakat dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka dapat menempuh proses sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni Bipartite, Tripartite dan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi yang sehat dan aman dalam tempat kerja bagi pekerja/Buruh. Kesehatan dan Keselamatan Kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan atau sakit penyakit akibat lingkungan kerja yang tidak sehat. Dalam hal pemenuhan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), diperlukan peran antara pengusaha dan Buruh.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak boleh diartikan secara sempit pada keadaan tiba-tiba yang mampu menimbulkan luka fisik. Pada kondisi Pandemi Covid-19, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus dimaknai secara luas sepanjang hal tersebut berkaitan dengan kondisi yang mampu mengakibatkan kecelakaan atau **sakit penyakit akibat lingkungan kerja yang tidak sehat**.

Pengusaha harus menjamin segala bentuk protocol dan ketersediaan fasilitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Buruh, sedangkan Buruh memiliki tanggung jawab

menaati aturan keselamatan dan kesehatan kerja yang ditentukan oleh perusahaan serta menggunakan seluruh fasilitas pendukung terkait. Pelanggaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) oleh perusahaan merupakan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

5. Pelanggaran Hak Buruh

Pelanggaran hak Buruh adalah pelanggaran dengan tidak dipenuhinya hak yang diatur sesuai dengan standar hak asasi manusia bagi Buruh dan diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan. Pemenuhan hak Buruh sangat erat kaitannya dengan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Oleh karenanya, demi menjamin keseimbangan pemenuhan hak dan kewajiban, diperlukan peran negara melalui regulasi yang ada.

6. Pandemi Covid-19

“Pandemi” adalah wabah penyakit yang terjadi secara meluas di seluruh dunia dan telah menjadi masalah bersama pada semua negara di dunia. “Covid-19” adalah **penyakit yang muncul pada tahun 2019, disebabkan oleh virus severe acute respiratory syndrome 2 (SARS-CoV-2). COVID-19 dapat menyebabkan gangguan sistem pernapasan, mulai dari gejala yang ringan seperti flu, hingga infeksi paru-paru, seperti pneumonia. Virus Covid-19 sangat mudah menyebar melalui saluran pernafasan dan mampu mengakibatkan kematian. Dengan kata lain Pandemi Covid-19. Dengan kata lain, Pandemi Covid-19 adalah wabah penyakit yang terjadi diseluruh dunia akibat virus severe acute respiratory syndrome 2 (SARS-CoV-2), dengan penyebaran yang sangat mudah dan mampu menyebabkan kematian bagi penderitanya.**

Pandemi yang pernah terjadi di seluruh dunia tidak hanya menitik beratkan pada persoalan kesehatan, kerap kali persoalan ini memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kondisi politik baik global maupun nasional. Pembentukan kebijakan demi meresponi Pandemi atau kebijakan yang dibuat selama Pandemi terjadi akan sangat mempengaruhi masyarakat, termasuk kelompok Buruh.

7. Kekarantinaan Kesehatan

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 6 tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan, yang dimaksud dengan Kekarantinaan Kesehatan adalah upaya mencegah dan menangkal keluar atau masuknya penyakit dan/atau faktor risiko kesehatan masyarakat yang berpotensi menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 6 tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan, yang dimaksud dengan kedaruratan kesehatan masyarakat adalah kejadian kesehatan masyarakat yang bersifat luar biasa dengan ditandai penyebaran penyakit menular dan/atau kejadian yang disebabkan oleh radiasi nuklir, pencemaran biologi, kontaminasi kimia, bioterorisme, dan pangan yang menimbulkan bahaya kesehatan dan berpotensi menyebar lintas wilayah atau lintas negara.

Pandemi Covid-19 merupakan kejadian kesehatan masyarakat yang luar biasa hingga memerlukan upaya pencegahan keluar masuknya penyakit. Upaya ini haruslah dibuat oleh Pemerintah, dalam bentuk kebijakan yang diatur dalam standar Undang-undang demi menjamin perlindungan kesehatan bagi masyarakat. Namun harus menjadi penekanan bahwa kebijakan yang dibuat tidak boleh melanggar hak lainnya bagi masyarakat atau tidak boleh diberlakukan secara diskriminatif. Dalam hal ketenagakerjaan, kebijakan yang dibuat selama Pandemi Covid-19 haruslah adil (bukan berarti sama, sehingga justru menimbulkan kebijakan yang diskriminatif bagi Buruh yang berposisi lebih rentan) dan sesuai dengan kebutuhan Buruh dan pengusaha.

8. Hak Asasi Manusia (HAM)

Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Pengertian ini sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM).

Hak asasi manusia dibagi menjadi 2 kelompok hak, yaitu hak

sipil dan politik (Hak SIPOL) dan hak ekonomi, sosial dan budaya (Hak EKOSOB). Kendatipun dibagi menjadi dua kelompok hak, pada dasarnya hak asasi manusia bersifat saling berkecenderungan dan bergantung (*interrelated and interdependence*) sehingga pelanggaran hak yang satu akan berkaitan dengan pelanggaran hak lainnya.

Dalam pemenuhan hak asasi manusia bagi masyarakat, termasuk diantaranya kelompok Buruh, yang menjadi pemegang tanggung jawab utama adalah Pemerintah. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM), yang pada pokoknya menyatakan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah. Karenanya, dalam hal pertanggungjawaban hak asasi manusia, Pemerintah tidak boleh melakukan pelanggaran atau absen.

9. Hak atas Pekerjaan

Hak atas pekerjaan merupakan hak fundamental yang tidak bisa dilepaskan dari setiap individu, namun hak ini juga sangat berkaitan dengan hak yang bersifat kolektif. Hal ini karena pemenuhan hak atas pekerjaan terhadap seorang individu pasti sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pemenuhan hak secara kelompok pada lingkungan kerja itu sendiri.

Hal-hal yang harus dijamin dalam pemenuhan hak atas pekerjaan adalah gaji sesuai dengan nilai minimum yang adil dan kehidupan yang layak, kondisi kerja yang aman dan sehat, lingkungan kerja yang non-diskriminatif, istirahat, hak untuk membentuk, mendirikan dan berperan aktif dalam serikat Buruh serta hak untuk melakukan mogok sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

10. Hak atas Standar Kesehatan Tertinggi yang Dapat Dijangkau

Setiap orang berhak untuk menikmati standar kesehatan tertinggi yang dapat dijangkau dan kondusif bagi kehidupan manusia yang berderajat. Secara khusus, Pasal 25 ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) menyatakan bahwa setiap manusia mempunyai hak atas standar kehidupan yang cukup, bagi kesehatan

dirinya sendiri dan keluarganya, yang mencakup makanan, tempat tinggal, pakaian dan pelayanan kesehatan serta pelayanan sosial yang penting.

Pemenuhan standar kesehatan tertinggi yang dapat dijangkau ini merupakan standar yang harus dipenuhi bagi seluruh kelompok masyarakat. Ditengah kondisi Pandemi Covid-19 Hak atas standar kesehatan tertinggi yang dapat dijangkau ini menjadi hal yang sangat penting dan mendesak untuk dipenuhi, termasuk bagi Buruh.

Negara dan pemberi kerja harus dapat menjamin bahwa pemenuhan standar kesehatan bagi Buruh terpenuhi di dalam lingkungan kerja sehingga tidak meningkatkan risiko penularan virus bagi Buruh. Kesehatan dan keselamatan kerja bagi Buruh harus menjadi prioritas utama, tanpa menggeser tanggung jawab akan pemenuhan hak lainnya, seperti hak atas pekerjaan. Berbagai hal yang menjadi standar protokol kesehatan harus dilengkapi dan terus dijamin ketersediaannya. Selain itu regulasi yang ada juga harus menjamin terhindarnya Buruh dari Virus Covid-19 tanpa harus melanggar hak Buruh atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

11. Tanggung Jawab Negara dalam Hak Asasi Manusia (HAM)

Hak Asasi Manusia dalam skema hukum dan standard internasional menegaskan bahwa pemangku hak asasi (*rights holder*) adalah setiap orang atau individu, sementara pemangku kewajiban asasi (*duty bearer*) adalah negara atau pemerintah (*state*). Dalam menjalankan kewajibannya tersebut, negara memiliki 3 kewajiban yang harus dilakukan. Adapun 3 kewajiban tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Kewajiban untuk menghormati (*duty to respect*). Dalam menjalankan kewajiban ini, negara harus menjamin semua aparaturnya untuk tidak melakukan pelanggaran hak asasi manusia (*human rights violation*) saat menjalankan tugas;
- 2) Kewajiban untuk melindungi (*duty to protect*). Dalam menjalankan kewajiban ini, negara harus melindungi warganya atau setiap orang yang berada dalam lingkup yuridiksinya dari pelanggaran Hak Asasi Manusia (*human right abuse*) yang dilakukan baik oleh pemerintah maupun aktor non-pemerintah.

- 3) Kewajiban untuk memenuhi (*duty to fulfill*). Dalam menjalankan kewajiban ini, negara harus mengambil tindakan berupa tindakan legislatif, administratif, yudisial, dan langkah lain yang diperlukan untuk memastikan terlaksananya penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia.

BAB III

Data Pelanggaran Hak Normatif, PHK dan Pelanggaran Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) di JABODETABEK Selama Pandemi Covid-19

A. Data Serikat Buruh di JABODETABEK

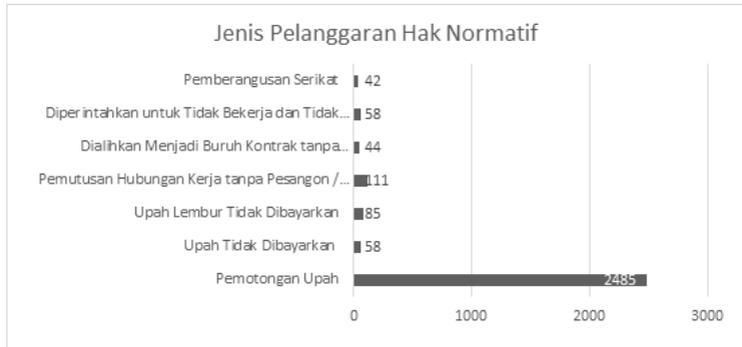
Selain Data yang bersumber dari pengaduan kasus-kasus buruh yang diterima LBH Jakarta, Penulis juga mengumpulkan data yang bersumber dari rekan-rekan Buruh. Adapun Serikat, Federasi dan Konfederasi Buruh yang terlibat dalam laporan ini adalah sebagai berikut :

1. Jaringan Komunikasi Serikat Pekerja Perbankan (JARKOM SP PERBANKAN)
2. Aliansi Jurnalis Indonesia, Jakarta (AJI Jakarta)
3. Sentral Gerakan Buruh Nasional (SGBN)
4. Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI)
5. Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI)
6. Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK Indonesia)
7. Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI)
8. Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI)

Merujuk pada data yang diperoleh, didapatkan analisis sebagai berikut:

1. Pelanggaran Hak Normatif.

Provinsi DKI Jakarta



Selain itu, terdapat pula jenis pelanggaran lainnya yang dialami oleh Buruh DKI Jakarta, yakni :

- THR yang dibayarkan secara mencicil tanpa kesepakatan dengan Buruh;
- Bagi Buruh transportasi online, rental fee harus dibayarkan secara penuh padahal pada awal pandemic covid-19 salah satu sektor yang paling terdampak adalah transportasi online. Akibatnya banyak kendaraan yang di tarik oleh partner perusahaan transportasi online.

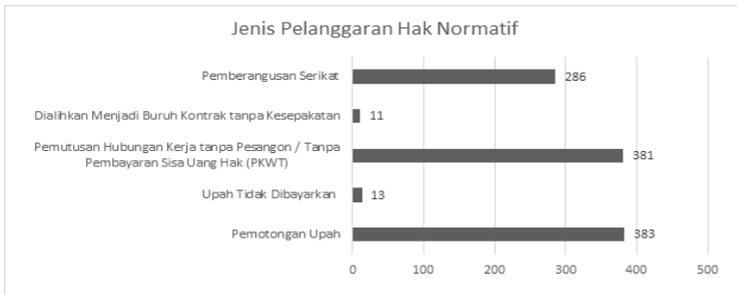
Sedangkan alasan perusahaan melakukan pelanggaran hak normatif selama Pandemi Covid-19 adalah sebagai berikut :

- Pendapatan perusahaan menurun bahkan merugi, sehingga harus melakukan pemotongan upah atau bahkan PHK dengan alasan efisiensi
- Kebijakan pemerintah terkait pembatasan interaksi sosial
- Kebijakan pemerintah yang tidak mempertimbangkan posisi Buruh sehingga kebijakan tersebut diskriminatif dan hanya menguntungkan perusahaan
- Penindakan yang lamban bahkan cenderung tidak tegas dari

Dinas Tenaga Kerja atau Suku Dinas Tenaga Kerja

- e. Perusahaan menyatakan sedang mengalami kesulitan keuangan sehingga lembur dianggap sebagai loyalitas terhadap perusahaan.

Provinsi Banten (Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan dan Kabupaten Tangerang)



Jumlah data pelanggaran Hak Normatif yang diperoleh adalah 1143 Buruh. Berdasarkan data yang diperoleh, pelanggaran yang paling sering ditemui di Tangerang, Provinsi Banten adalah pemotongan upah, diikuti dengan PHK tanpa pesangon atau pembayaran sisa kontrak, pemberangusan serikat, perubahan status kerja dari PKWTT menjadi PKWT atau *Outsourcing*, pemberangusan serikat, dan upah tidak dibayarkan.

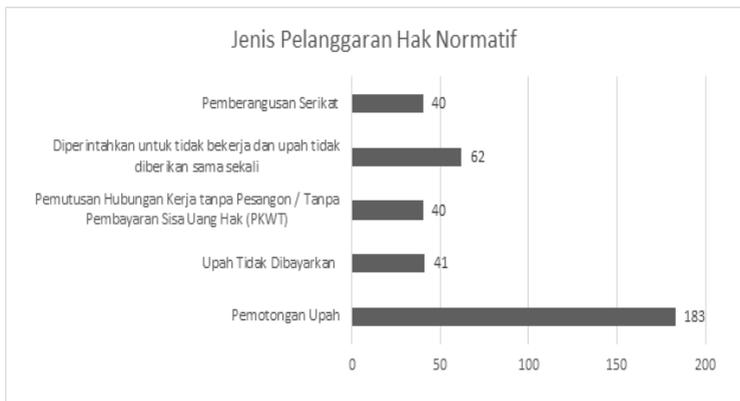
Selain itu, terdapat pula jenis pelanggaran lainnya yang dialami oleh Buruh di Tangerang, Provinsi Banten, yakni pemotongan upah hingga mencapai nilai upah di bawah Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota.

Sedangkan alasan perusahaan melakukan pelanggaran hak normatif selama Pandemi Covid-19 adalah sebagai berikut :

- a. Pendapatan perusahaan menurun bahkan merugi, sehingga harus melakukan pemotongan upah atau bahkan PHK dengan alasan efisiensi
- b. Kebijakan pemerintah terkait pembatasan interaksi sosial

- c. Kebijakan pemerintah yang tidak mempertimbangkan posisi Buruh sehingga kebijakan tersebut diskriminatif dan hanya menguntungkan perusahaan
- d. Penindakan yang lamban bahkan cenderung tidak tegas dari Dinas Tenaga Kerja atau Suku Dinas Tenaga Kerja.

Provinsi Jawa Barat (Kota Bekasi, Kabupaten Bekasi, Kota Depok, Kota Bogor dan Kabupaten Bogor)



Jumlah data pelanggaran Hak Normatif yang diperoleh adalah 427 Buruh. Berdasarkan data yang diperoleh, pelanggaran yang paling sering ditemui di Bekasi, Depok dan Bogor, Provinsi Jawa Barat adalah pemotongan upah, diikuti dengan diperintahkan untuk tidak bekerja dan tidak dibayarkan upahnya, upah tidak dibayarkan, perubahan status kerja dari PKWTT menjadi PKWT atau *Outsourcing* dan pemberangusan serikat.

Selain itu, terdapat pula jenis pelanggaran lainnya yang dialami oleh Buruh di i Bekasi, Depok dan Bogor, Provinsi Jawa Barat berupa intimidasi terhadap Buruh perempuan yang mengalami kondisi kerentanan di tengah pandemic Covid-19.

Sedangkan alasan perusahaan melakukan pelanggaran hak normatif selama Pandemi Covid-19 adalah sebagai berikut :

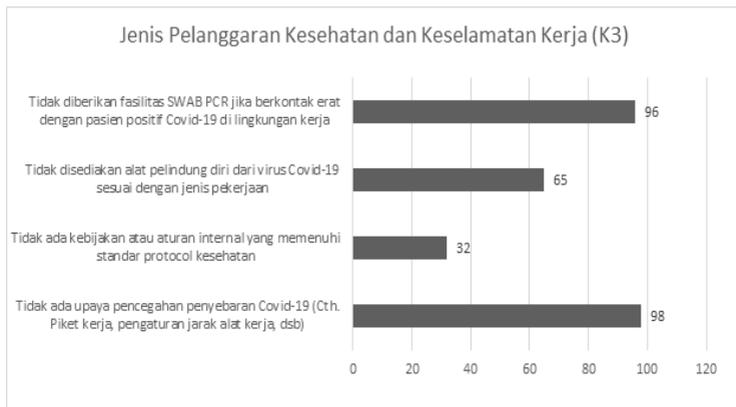
- a. Pendapatan perusahaan menurun bahkan merugi, sehingga

harus melakukan pemotongan upah atau bahkan PHK dengan alasan efisiensi

- b. Kebijakan pemerintah terkait pembatasan interaksi sosial
- c. Kebijakan pemerintah yang tidak mempertimbangkan posisi Buruh sehingga kebijakan tersebut diskriminatif dan hanya menguntungkan perusahaan
- d. Penindakan yang lamban bahkan cenderung tidak tegas dari Dinas Tenaga Kerja atau Suku Dinas Tenaga Kerja

1. Pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

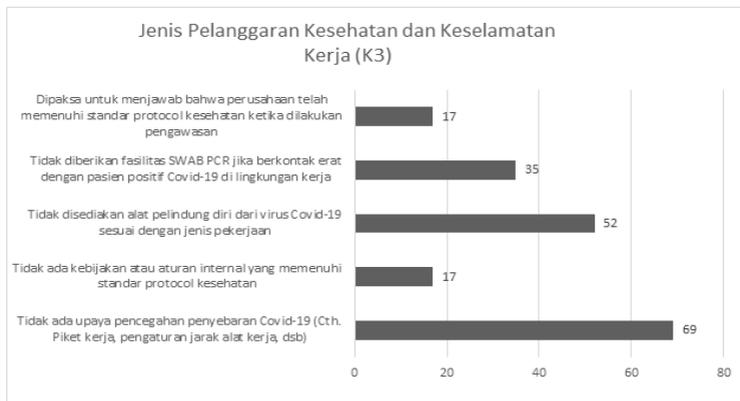
Provinsi DKI Jakarta



Jumlah data pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diperoleh adalah 518 Buruh. Berdasarkan data yang diperoleh, pelanggaran yang paling sering ditemui di DKI Jakarta adalah tidak ada upaya pencegahan penyebaran Covid-19 (Cth. Piket kerja, pengaturan jarak alat kerja, dsb), diikuti dengan tidak diberikannya fasilitas SWAB PCR jika berkontak erat dengan pasien Covid-19 saat bekerja, tidak disediakan alat pelindung diri dari virus Covid-19 sesuai dengan jenis pekerjaan dan tidak ada kebijakan atau aturan internal yang memenuhi standar protocol kesehatan.

Sedangkan alasan perusahaan tidak memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai selama Pandemi Covid-19 adalah tidak memiliki anggaran untuk menjamin perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja akibat pandemic covid-19 dan tidak mengetahui bahwa ada aturan yang harus ditaati oleh perusahaan demi memastikan lingkungan kerja yang bebas penyebaran virus Covid-19 bagi Buruh.

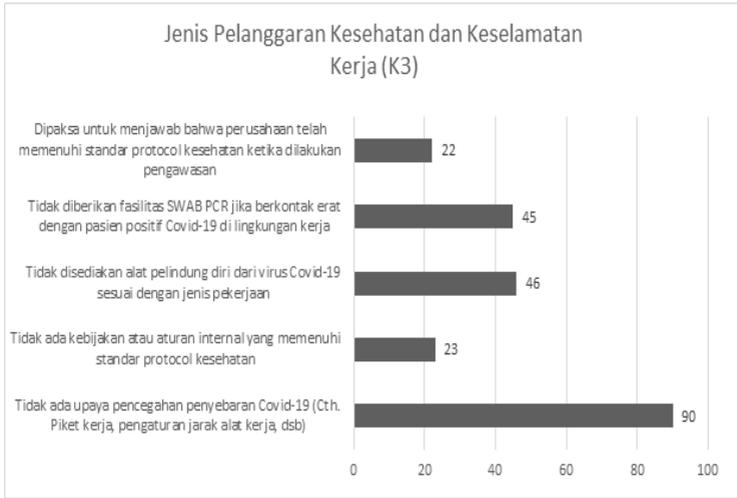
Provinsi Banten (Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan dan Kabupaten Tangerang)



Jumlah data pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diperoleh adalah 329 Buruh. Berdasarkan data yang diperoleh, pelanggaran yang paling sering ditemui di Tangerang, Provinsi Banten adalah tidak ada upaya pencegahan penyebaran Covid-19 (Cth. Piket kerja, pengaturan jarak alat kerja, dsb), diikuti dengan tidak disediakan alat pelindung diri dari virus Covid-19 sesuai dengan jenis pekerjaan, tidak diberikannya fasilitas SWAB PCR jika berkontak erat dengan pasien Covid-19 saat bekerja, dipaksa untuk menjawab bahwa perusahaan telah memenuhi standar protocol kesehatan ketika dilakukan pengawasan dan tidak ada kebijakan atau aturan internal yang memenuhi standar protocol kesehatan.

Sedangkan alasan perusahaan tidak memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai selama Pandemi Covid-19 adalah tidak memiliki anggaran untuk menjamin perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja akibat pandemic covid-19.

Provinsi Jawa Barat (Kota Bekasi, Kabupaten Bekasi, Kota Depok, Kota Bogor dan Kabupaten Bogor)



Jumlah data pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diperoleh adalah 329 Buruh. Berdasarkan data yang diperoleh, pelanggaran yang paling sering ditemui di Tangerang, Provinsi Banten adalah tidak ada upaya pencegahan penyebaran Covid-19 (Cth. Piket kerja, pengaturan jarak alat kerja, dsb), diikuti dengan tidak disediakan alat pelindung diri dari virus Covid-19 sesuai dengan jenis pekerjaan, tidak diberikannya fasilitas SWAB PCR jika berkontak erat dengan pasien Covid-19 saat bekerja, tidak ada kebijakan atau aturan internal yang memenuhi standar protocol kesehatan dan dipaksa untuk menjawab bahwa perusahaan telah memenuhi standar protocol kesehatan ketika dilakukan pengawasan.

Sedangkan alasan perusahaan tidak memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai selama Pandemi Covid-19 adalah tidak memiliki anggaran untuk menjamin perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja akibat pandemic covid-19.

B. Data Pelaporan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di JABODETABEK

Selain Data yang bersumber dari pengaduan kepada LBH Jakarta dan berbagai serikat, federasi dan konfederasi Buruh, LBH Jakarta juga mengumpulkan data pelaporan yang diterima oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jabodetabek. Adapun Dinas Tenaga Kerja yang dilibatkan dalam laporan ini adalah sebagai berikut :

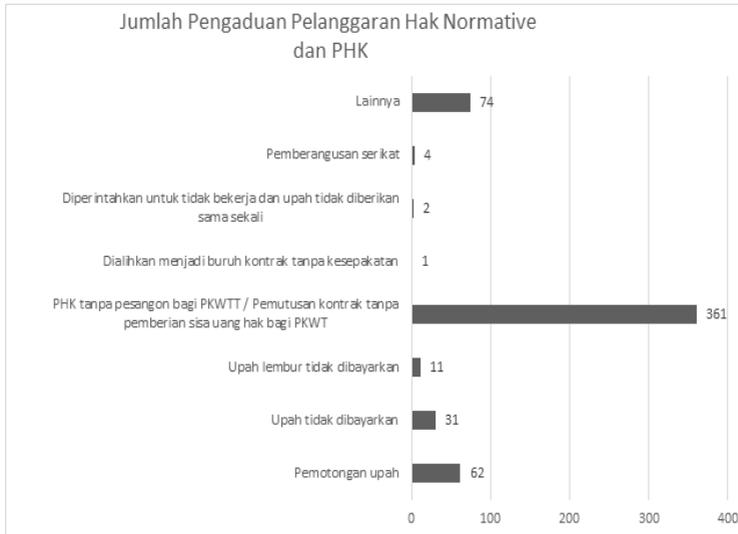
1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta
2. Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat
3. Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara
4. Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Timur
5. Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Barat
6. Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan
7. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Depok
8. Dinas Tenaga Kerja Bekasi
9. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Kab. Tangerang
10. UPTD Pengawasan ketenagakerjaan Kota Tangerang dan Tangerang Selatan

Namun, hingga batas waktu pengumpulan data, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tidak memberikan data pelanggaran yang diadukan kepada dinas terkait. Hal ini sangat kami sayangkan mengingat laporan ini akan digunakan untuk mendorong kebijakan publik dalam hal pemenuhan hak Buruh yang berstandar hak asasi manusia, dimana hal ini pun telah disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Barat. Hal ini berdampak pada pemenuhan data pelanggaran hak normatif yang dapat dikumpulkan hanya berasal dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Bekasi dan kota Depok. Sedangkan Data pelanggaran hak normatif dari Kota dan Kabupaten Bogor, serta pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Depok, Bekasi dan Bogor tidak dapat terpenuhi.

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan, berikut dapat dipaparkan :

1. Pelanggaran Hak Normatif.

Provinsi DKI Jakarta



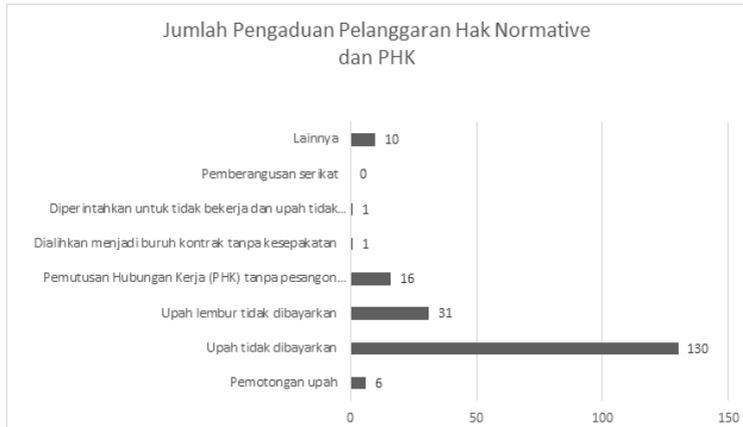
Jumlah data pelanggaran Hak Normatif yang diperoleh adalah 546 pengaduan. Berdasarkan pengaduan yang diterima, pelanggaran yang paling sering ditemui di DKI Jakarta adalah PHK tanpa pesangon atau pembayaran uang sisa kontrak, diikuti dengan pemotongan upah (mencapai 50%), upah tidak dibayarkan, upah lembur tidak dibayarkan, pemberangusan serikat, diperintahkan untuk tidak bekerja dan upah tidak diberikan sama sekali dan dialihkan menjadi Buruh kontrak tanpa kesepakatan.

Selain itu, terdapat pula jenis pelanggaran lainnya yang dialami oleh Buruh DKI Jakarta, yakni :

- a. Penahanan ijazah;
- b. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang tidak dibayarkan;

Sedangkan alasan perusahaan melakukan pelanggaran hak normatif selama Pandemi Covid-19 adalah Pendapatan perusahaan yang menurun dikarenakan Pandemi Covid-19.

Provinsi Banten (Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan dan Kabupaten Tangerang)



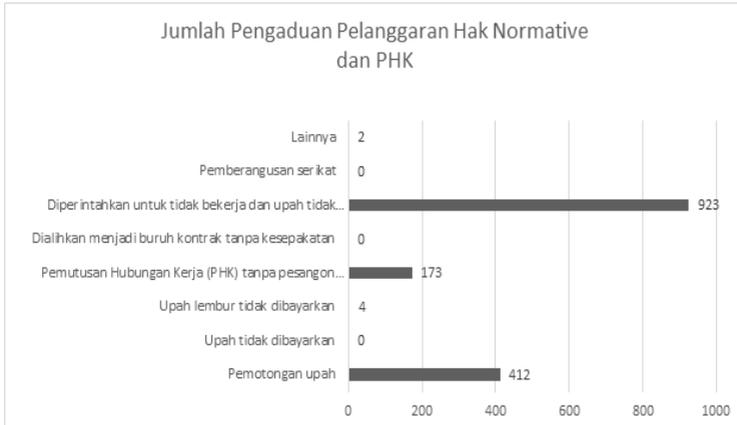
Jumlah data pelanggaran Hak Normatif yang diperoleh adalah 195 pengaduan. Berdasarkan data yang diperoleh, pelanggaran yang paling sering ditemui di Tangerang, Provinsi Banten adalah upah tidak dibayarkan, diikuti dengan upah lembur yang tidak dibayarkan, PHK tanpa pesangon atau pembayaran sisa kontrak, pemotongan upah (hingga 50%), perubahan status kerja dari PKWTT menjadi PKWT atau *Outsourcing* dan diperintahkan untuk tidak bekerja tanpa pembayaran upah.

Selain itu, terdapat pula jenis pelanggaran lainnya yang dialami oleh Buruh DKI Jakarta, yakni :

- a. Penahanan ijazah;
- b. Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang tidak dibayarkan;

Sedangkan alasan perusahaan melakukan pelanggaran hak normatif selama Pandemi Covid-19 adalah Pendapatan perusahaan yang menurun dikarenakan Pandemi Covid-19.

Provinsi Jawa Barat (Kota Bekasi, Kabupaten Bekasi dan Kota Depok)



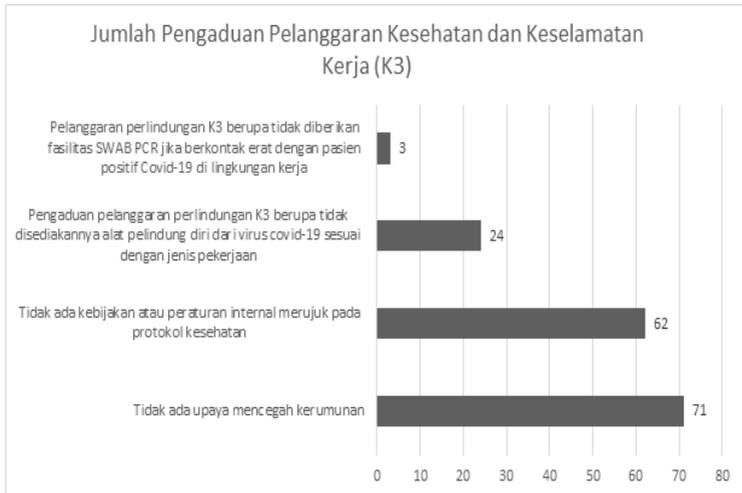
Jumlah data pelanggaran Hak Normatif yang diperoleh adalah 1514 pengaduan. Berdasarkan data yang diperoleh, pelanggaran yang paling sering ditemui di Bekasi, Provinsi Jawa Barat adalah diperintahkan untuk tidak bekerja dan upah tidak dibayarkan, diikuti dengan pemotongan upah (hingga 50%), PHK tanpa pesangon atau pembayaran sisa kontrak, upah lembur tidak dibayarkan dan pelanggaran lainnya berupa mutasi yang bermaksud sebagai upaya pemberangusan serikat.

Sedangkan alasan perusahaan melakukan pelanggaran hak normatif selama Pandemi Covid-19 adalah Pendapatan perusahaan yang menurun dikarenakan Pandemi Covid-19.

1. Pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Provinsi DKI Jakarta

Jumlah pengaduan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diperoleh adalah 160 pengaduan. Berdasarkan data yang diperoleh, pelanggaran yang paling sering ditemui di DKI Jakarta adalah tidak ada upaya pencegahan penyebaran Covid-19 (Cth. Piket kerja, pengaturan jarak alat kerja, dsb),



diikuti dengan tidak ada kebijakan atau aturan internal yang memenuhi standar protocol kesehatan, tidak disediakan alat pelindung diri dari virus Covid-19 sesuai dengan jenis pekerjaan dan tidak diberikannya fasilitas SWAB PCR jika berkontak erat dengan pasien Covid-19 saat bekerja.

Sedangkan alasan perusahaan tidak memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai selama Pandemi Covid-19 adalah jika diberlakukan sistem kerja bergantian, maka akan ada pekerjaan yang tidak dapat ditangani dengan baik atau terhambat, karena jumlah staf yang sedikit pada bidang atau fungsi tersebut dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Buruh yang bersifat teknis sehingga tidak dapat dilakukan di rumah. Adapun sektor usaha yang kerap diadakan di DKI Jakarta adalah sektor usaha jasa dan industry.

Provinsi Banten (Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan dan Kabupaten Tangerang)

Jumlah pengaduan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diperoleh adalah 14 pengaduan. Jenis Pelanggaran perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang diadakan adalah pelanggaran perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

(K3) berupa tidak adanya upaya mencegah kerumunan ditempat kerja.

Serupa dengan Provinsi DKI Jakarta, alasan perusahaan tidak memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai selama Pandemi Covid-19 adalah jika diberlakukan sistem kerja bergantian, maka akan ada pekerjaan yang tidak dapat ditangani dengan baik atau terhambat, karena jumlah staf yang sedikit pada bidang atau fungsi tersebut dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Buruh yang bersifat teknis sehingga tidak dapat dilakukan di rumah. Adapun sektor usaha yang kerap diadukan di DKI Jakarta adalah sektor usaha pariwisata dan industry.

C. Data Pengaduan kepada LBH Jakarta

Selama pandemi Covid-19, LBH Jakarta menerima pengaduan yang didokumentasikan menggunakan aplikasi *Case Management System* (CMS). Pengaduan pelanggaran Hak Normatif yang masuk ke LBH Jakarta sejak Maret 2020 s/d Maret 2021 adalah 91 Pengaduan dengan total 367 Buruh yang terdampak.

1. Pelanggaran Hak Normatif Provinsi DKI Jakarta

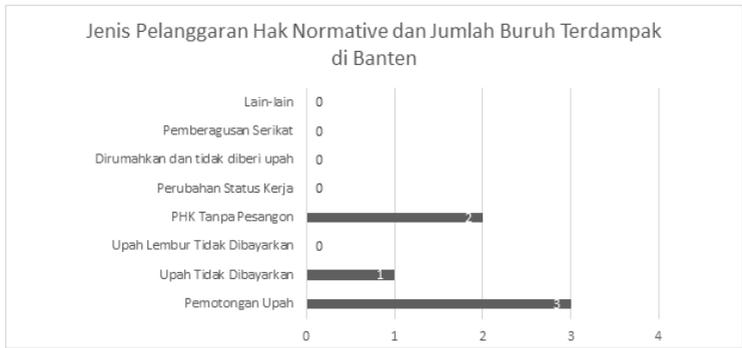


Sumber: Data Pengaduan ke LBH Jakarta pada Maret 2020 – Maret 2021 Melalui *Case Management System*

Berdasarkan grafik tersebut, pelanggaran yang paling sering ditemui di DKI Jakarta adalah pemotongan upah, diikuti dengan PHK tanpa pesangon, perubahan status kerja dari PKWTT menjadi PKWT atau *Outsourcing* dan upah tidak dibayarkan. Jenis pelanggaran lainnya yang dialami oleh Buruh DKI Jakarta, berupa :

- 1) THR Tidak Dibayarkan
- 2) THR Dibayar Secara Bertahap tanpa kesepakatan pekerja
- 3) Penahanan Dokumen-dokumen pribadi pekerja (Ijazah, Transkrip, dll)
- 4) Dana pensiun yang tidak dibayarkan seutuhnya

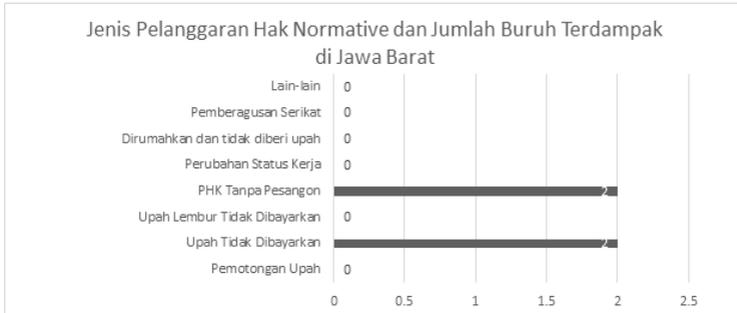
Provinsi Banten (Kota Tangerang, Kota Tangerang Selatan dan Kabupaten Tangerang)



Sumber: Data Pengaduan ke LBH Jakarta pada Maret 2020 – Maret 2021 Melalui *Case Management System*

Berdasarkan grafik tersebut, pelanggaran yang paling sering ditemui di Tangerang, Provinsi Banten adalah pemotongan upah, diikuti dengan PHK tanpa pesangon dan upah yang tidak dibayarkan.

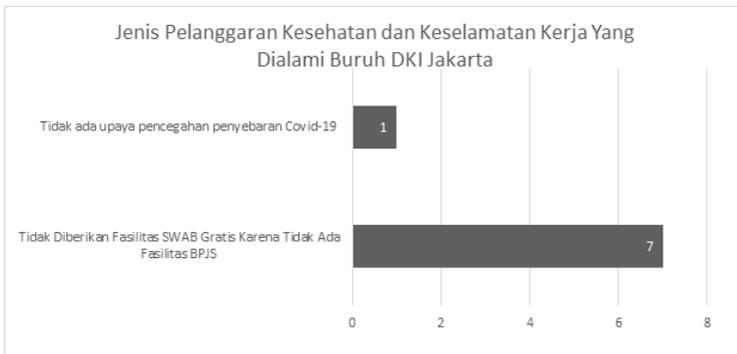
Provinsi Jawa Barat (Kota Bekasi, Kabupaten Bekasi, Kota Depok, Kota Bogor dan Kabupaten Bogor)



Sumber: Data Pengaduan ke LBH Jakarta pada Maret 2020 – Maret 2021 Melalui *Cas Management System*

Berdasarkan grafik tersebut, pelanggaran yang ditemui di Bekasi, Depok dan Bogor, Provinsi Jawa Barat adalah upah tidak dibayarkan dan PHK tanpa pesangon.

1. Pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Provinsi DKI Jakarta



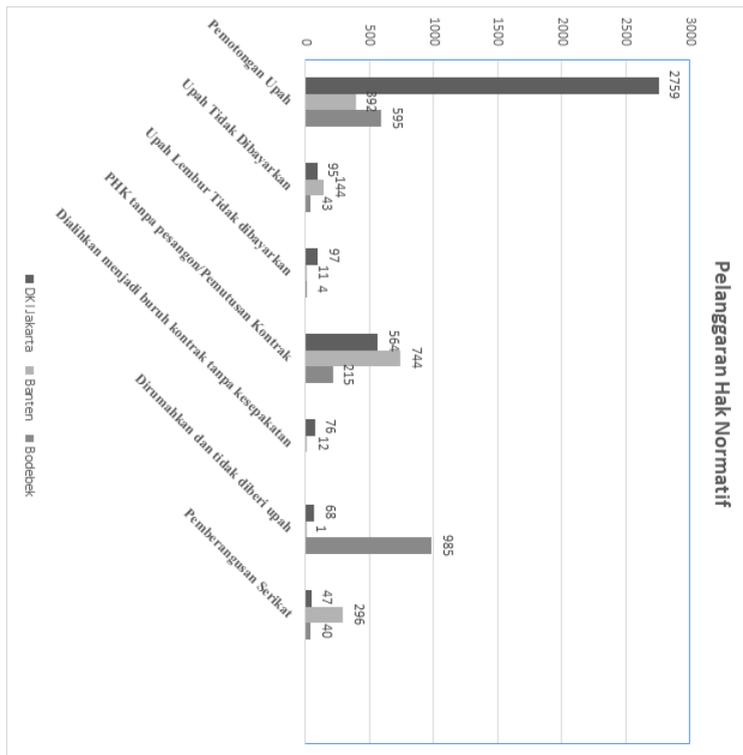
Sumber: Data Pengaduan ke LBH Jakarta pada Maret 2020 – Maret 2021 Melalui *Case Management System*

Berdasarkan grafik tersebut, Buruh di DKI Jakarta yang mengadakan permasalahan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di DKI Jakarta kerap tidak diberikan fasilitas Jaminan Sosial dan Kesehatan. Akibatnya, mereka tidak dapat mengakses SWAB PCR gratis di Fasilitas Kesehatan yang disediakan pemerintah.

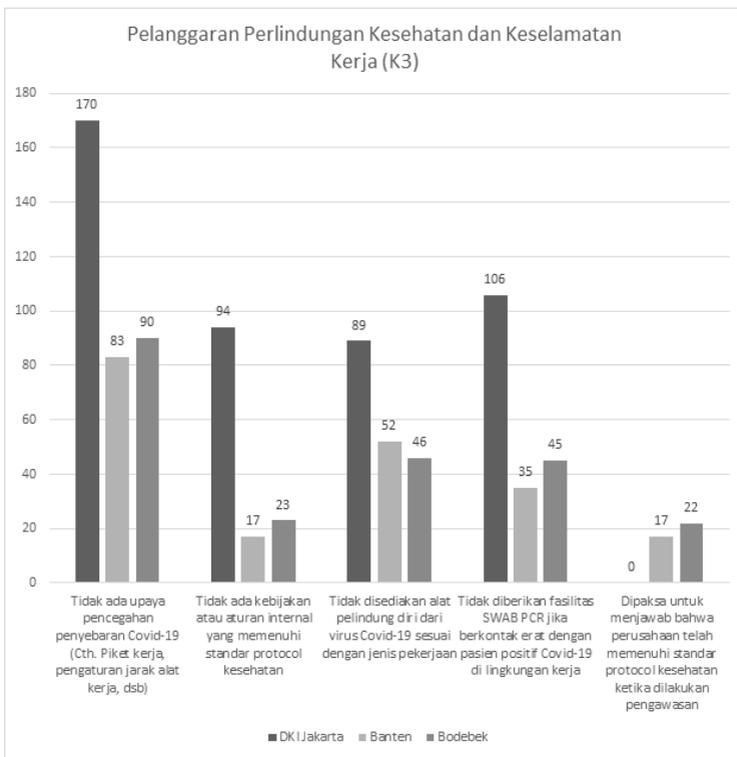
Provinsi Banten dan Provinsi Jawa Barat

Belum ada pengaduan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) akibat Pandemi Covid – 19 yang berasal dari Tangerang, Provinsi Banten dan Bogor, Depok, serta Bekasi, Provinsi Jawa Barat.

D. Data Keseluruhan di JABODETABEK



Berdasarkan grafik diatas, terlihat bahwa pelanggaran hak normatif terhadap Buruh memiliki pola yang serupa namun mengangkat persoalan utamanya masing-masing. Provinsi DKI Jakarta di dominasi oleh pemotongan upah Buruh, Provinsi Banten (Tangerang) di dominasi oleh PHK tanpa pesangon atau pemutusan kontrak tanpa pembayaran sisa uang kontrak, sedangkan Provinsi Jawa Barat (Depok dan Bekasi) di dominasi oleh permasalahan diperintahkan untuk tidak bekerja dan tidak diberi upah, atau yang biasa kita sebut “dirumahkan”.



Kendatipun demikian 3 hal yang menjadi persoalan utama yakni pemotongan upah Buruh, PHK tanpa pesangon atau pemutusan kontrak tanpa pembayaran sisa uang kontrak dan diperintahkan untuk tidak bekerja dan tidak diberi upah atau dirumahkan, memang mendominasi persoalan di setiap wilayah JABODETABEK. Hal ini

didukung juga dengan kebijakan negara yang tidak didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan minimnya pelaksanaan fungsi dinas tenaga kerja, hingga membuat pelanggaran hak normatif terhadap Buruh semakin banyak terjadi.

Merujuk pada grafik diatas, terlihat bahwa pelanggaran perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Buruh memiliki pola yang sama, yakni di dominasi dengan tidak adanya upaya mencegah penyebaran Covid-19 di perusahaan melalui sistem kerja khusus pada lingkungan kerja. Alasan perusahaan kerap tidak memiliki sistem kerja yang aman bagi kesehatan dan keselamatan kerja Buruh selama pandemic adalah jenis pekerjaan Buruh yang sangat teknis hingga tidak dapat diberlakukan kerja piket atau kerja dari rumah. Buruknya, hal ini diperparah dengan ketidaksiapan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan jenis pekerjaan Buruh dengan alasan perusahaan tidak memiliki anggaran keuangan untuk menyediakannya.

Hal ini membuat keadaan Buruh kian miris. Pasalnya, Buruh dipaksa bekerja dalam kerumunan tanpa alat perlindungan diri yang memadai. Akibatnya, Buruh pada tempat kerjanya menjadi sangat rentan terpapar virus Covid-19, tanpa perlindungan apapun. Hal ini membutuhkan peran aktif Pengawas Dinas Tenaga Kerja setempat demi menjamin perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Buruh selama Pandemi Covid-19 dan menanggulangi maraknya klaster pabrik dan perkantoran.

BAB IV

Upaya Buruh untuk Memperoleh Pemenuhan Hak

A. Upaya-upaya yang dilakukan Buruh untuk Mendapatkan Pemenuhan Hak Normatif

Berdasarkan data wawancara yang diperoleh dari Pengurus Federasi dan Konfederasi Serikat buruh, diperoleh data terkait berbagai upaya yang telah dilakukan oleh buruh dalam upaya memperoleh pemenuhan hak atas pekerjaan dan hak atas standar kesehatan tertinggi yang dapat dijangkau di tempat kerja. Adapun upaya-upaya tersebut adalah sebagai berikut :

1. Melakukan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) merupakan mekanisme yang diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Mekanisme ini ditempuh dengan perundingan Bipartit, Tripartite (Mediasi / Konsiliasi / Arbitrase) dan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial.

Mekanisme ini diawali dengan perundingan Bipartit antara pekerja/ Buruh atau serikat pekerja/serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mekanisme ini dilakukan oleh Buruh sebagai mekanisme formal jika terjadi perselisihan dan dilakukan selama maksimal 30 hari kerja. Hal ini dilakukan dengan harapan Buruh dan perusahaan dapat memperoleh kesepakatan dalam pemenuhan kewajiban pengusaha terhadap Buruh di masa Pandemi Covid-19, seperti pembayaran upah secara penuh tanpa pemotongan, pembayaran tunjangan hari raya tanpa mencicil, pembayaran upah lembur dan sebagainya.

Menurut data yang diperoleh, selama Pandemi Covid-19 inisiatif untuk melakukan perundingan Bipartit selalu muncul dari Buruh/serikat Buruh dan bukan dari perusahaan. Langkah Bipartit juga biasanya diinisiasi Buruh/serikat Buruh karena ada isu atau pengumuman resmi soal pemotongan hak Normatif yang dilakukan oleh Perusahaan.

Pada beberapa kondisi, penyelesaian terhadap permasalahan yang dihadapi Buruh dapat berakhir di proses Bipartit. Jika hal tersebut berkaitan dengan perselisihan hak normatif biasanya diakhiri dengan perjanjian bersama, sedangkan jika berkaitan dengan PHK, maka berakhir dengan pemberian pesangon Buruh. Hal ini biasanya dipicu dengan posisi serikat Buruh yang sudah cukup kuat di perusahaan terkait. Namun, hal ini hanya terjadi pada segelintir kasus, mayoritas menyatakan upaya bipartite dirasa tidak efektif karena perusahaan kerap menyatakan tidak mampu memberikan hak Buruh. Akibatnya perundingan bipartite menjadi gagal dan perselisihan harus didaftarkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat untuk menempuh mekanisme Tripartit.

Pada mekanisme Tripartit perusahaan dan Buruh juga tak selalu menemukan kata sepakat. Akibatnya anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga tidak dilaksanakan oleh para pihak sehingga harus menempuh gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang juga membutuhkan waktu cukup lama untuk memperoleh putusan.

2. Pelaporan kepada Dinas Pengawas Ketenagakerjaan Setempat

Upaya lainnya yang dilakukan oleh Buruh adalah melaporkan pelanggaran hak normatif terkait kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 1 tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Tindak lanjut dari laporan pelanggaran hak normatif Buruh adalah dilakukannya pemeriksaan secara

langsung oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Paska pemeriksaan dilakukan, pengawas harus mengeluarkan nota pengawasan.

Namun, pada data informasi yang diperoleh dari Buruh/serikat Buruh, laporan yang dilaporkan oleh Buruh kerap lamban atau bahkan tidak ditindaklanjuti oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Tidak jarang mekanisme pengawasan melampaui jangka waktu yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri Nomor 1 tahun 2020 yakni 3 (hari) kerja. Menurut informasi data yang diberikan Pengawas selalu menyatakan bahwa mereka kekurangan tenaga dan terkendala system kerja piket WFH/WFO.

Dalam beberapa data kasus yang diperoleh, dalam hal pengaduan ditindaklanjuti oleh Dinas Tenaga Kerja setempat, Pengawas Ketenagakerjaan kerap menggunakan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja (Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19, Surat Edaran Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 dan Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021). Permasalahannya, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja sendiri secara substansi bertentangan dengan berbagai peraturan perundang-undangan sehingga menimbulkan kebingungan dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi oleh Buruh. Berdasarkan pada data yang diperoleh, ternyata penerbitan Surat Edaran serta pelaksanaan tugas pengawas ketenagakerjaan dengan dasar Surat Edaran ternyata menimbulkan masalah yang kian pelik bagi Buruh.

3. Pelaporan Kepolisian

Pelaporan kepolisian merupakan salah satu upaya yang juga dilakukan oleh Buruh. Pelaporan ini biasanya didasari pada tindak pidana perburuhan yang dilakukan oleh pengusaha. Sebagaimana digambarkan pada Bab III, setidaknya ada 3 jenis tindak pidana perburuhan yang kerap terjadi selama

Pandemi Covid-19, yakni tindak pidana upah, tindak pidana pemberangusan serikat Buruh serta pidana terhadap pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Tindak pidana upah selama masa Pandemi Covid-19 didasari pada maraknya pemotongan upah oleh pengusaha. Praktiknya, pemotongan upah yang dilakukan oleh pengusaha kerap kali hingga mencapai nilai di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sectoral Provinsi (UMSK). Tindak pidana pemberangusan serikat kerap terjadi di dalam proses perjuangan serikat Buruh untuk melakukan upaya pemenuhan hak anggotanya di masa pandemi Covid-19. Hal ini juga merupakan upaya pelemahan perjuangan Buruh terhadap upaya pemenuhan hak nya sendiri. Sedangkan tindak pidana terhadap pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terjadi akibat perusahaan tidak menyediakan mekanisme perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Buruh dengan alasan tidak memiliki anggaran atau tidak mengetahui aturan.

Namun, pada praktiknya ternyata pelaporan kepolisian juga dirasa tidak efektif, karena petugas kepolisian kerap menolak laporan dengan alasan bahwa hal yang dilaporkan merupakan permasalahan ketenagakerjaan yang seharusnya menggunakan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Polisi juga kerap meminta pelapor untuk menempuh jalur pengawasan terlebih dahulu, padahal sudah jelas perbuatan yang dilaporkan merupakan tindak pidana perburuhan. Hal ini juga disebabkan karena keterbatasan pengetahuan aparat kepolisian akan tindak pidana perburuhan. Persoalan lainnya adalah pelaporan kepolisian yang diterima di proses dalam waktu yang sangat lama atau biasa disebut *undue delay*.

4. Melaporkan Kepada Lembaga Negara Independen

Selain melaporkan kepada lembaga negara yang berkaitan langsung dengan pelanggaran hak normatif yang dialami, Buruh/serikat Buruh juga kerap melakukan pelaporan kepada lembaga negara independen seperti Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (KOMNAS HAM), Komisi Nasional Anti Kekerasan

terhadap Perempuan (KOMNAS Perempuan) dan Dewan Pers (Khusus untuk Buruh di sektor media).

Namun, menurut data yang diterima, pelaporan yang diajukan tidak selalu ditangani dengan efektif. Mayoritas informasi yang diperoleh menyatakan, memerlukan waktu yang sangat lama agar pengaduan ditindaklanjuti. Buruh/Serikat Buruh bahkan mengadukan kelambanan proses pelaporan yang dibuat oleh Buruh/Serikat Buruh kepada lembaga negara yang berwenang secara langsung maupun lembaga negara independen kepada Ombudsman, namun hal ini pula tidak berbuah efektif. Pasalnya, lembaga pelaporan yang disampaikan oleh Buruh kepada ombudsman ini pun melalui proses yang sangat lamban.

B. Upaya-upaya yang dilakukan Buruh untuk Mendapatkan Pemenuhan Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pada dasarnya, upaya mendapatkan pemenuhan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak jauh berbeda dengan upaya untuk mendapatkan pemenuhan hak normatif. Namun, terdapat respon dan dampak yang agaknya berbeda dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Melakukan Perundingan Bipartit

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa mekanisme Bipartit merupakan bagian dari mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Sebagaimana halnya dengan upaya pemenuhan hak normatif, upaya ini juga dilakukan. Namun, berdasarkan data yang diperoleh, permasalahan ini biasanya berakhir di Perundingan Bipartit.

Terdapat 2 alasan yang membuat perundingan ini berakhir di tahap Bipartit. *Pertama*, Perusahaan bersedia menyediakan pemenuhan standar kesehatan yang sesuai dengan protokol kesehatan selama Pandemi Covid-19 bagi Buruh, atau, *Kedua*, Perusahaan tetap tidak bersedia memenuhi standar kesehatan yang sesuai dengan protokol kesehatan selama Pandemi Covid-19 dengan alasan tidak memiliki anggaran.

Jika perusahaan menolak untuk menjalankan ketersediaan pemenuhan standar kesehatan, maka Buruh melakukan pelaporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan agar melakukan pengawasan secara langsung.

2) Pelaporan kepada Dinas Pengawas Ketenagakerjaan Setempat

Menurut data yang diperoleh, upaya pelaporan kepada Dinas Pengawas Ketenagakerjaan setempat dilakukan baik didahului dengan perundingan Bipartite atau tidak didahului dengan perundingan Bipartit. Ke-dua proses pelaporan ini pada umumnya mendapat respon yang sama, yakni sangat lambat di proses dengan alasan persoalan yang sama, yakni keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan dan sistem kerja WFH/WFO sehingga mempersulit proses pemeriksaan secara langsung.

3) Pelaporan Kepolisian

Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi yang sehat dan aman dalam tempat kerja bagi pekerja/Buruh, oleh karenanya setiap perusahaan diwajibkan untuk melakukan upaya menghindari setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan maupun terpapar penyakit di tempat kerja. Dalam Pandemi Covid-19 penyediaan alat pelindung diri dan pembuatan kebijakan sesuai dengan protokol kesehatan dapat dikategorisasikan sebagai upaya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja selama Pandemi Covid-19.

Pelanggaran terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bagi Buruh merupakan tindak pidana. Oleh karenanya, Buruh juga kerap melakukan pelaporan kepada kepolisian terkait tindak pidana Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang menimbulkan risiko terhadap nyawa Buruh. Namun, sebagaimana juga terjadi pada pelaporan tindak pidana upah, pelaporan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga kerap mendapatkan penolakan.

Penolakan pelaporan kepolisian pada dasarnya masih dengan alasan yang sama, yakni karena Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bukan merupakan tindak pidana. Jikapun aparat kepolisian penerima laporan memahami tindak pidana Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), namun hanya terpaku pada tindak pidana yang menimbulkan luka fisik secara tiba-tiba. Sedangkan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dapat menimbulkan sakit-penyakit di tempat kerja seolah bukan merupakan bagian dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sehingga laporan tersebut di tolak.

Sama halnya dengan pelaporan tindak pidana upah, jikapun diterima, laporan kemudian tidak segera mendapatkan tindak lanjut atau *undue delay* sehingga menimbulkan potensi pelanggaran hak lainnya, yakni Strategic Lawsuit Against Public Participation (SLAPP) dan pemberangusan serikat. Serikat Buruh yang mencoba melakukan pelaporan terhadap pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) selama pandemi Covid-19 atau melakukan aksi protes terhadap ketidaksiwaan perusahaan menjamin Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bagi Buruh selama pandemic Covid-19 justru melakukan Strategic Lawsuit Against Public Participation (SLAPP) dan pemberangusan serikat.

4) Melaporkan Kepada Lembaga Negara Independen

Selain melakukan pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat dan kepolisian, Buruh/serikat Buruh juga melakukan pelaporan kepada lembaga negara yang bersifat independen seperti Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (KOMNAS HAM), namun serupa dengan pelaporan pelanggaran hak normatif, pelaporan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Buruh pun lambat di proses. Hal ini juga yang menjadi alasan Buruh/serikat Buruh meneruskan proses pelaporan kelambanan proses kepada Ombudsman, namun juga proses pelaporan membutuhkan penyelesaian yang sama lambatnya.

C. Ancaman dalam Upaya yang Dilakukan Buruh

Berbagai upaya yang dilakukan oleh Buruh untuk mendapatkan pemenuhan hak normatif dan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga diikuti oleh berbagai tantangan bahkan

ancaman. Menurut data wawancara yang diperoleh dari Pengurus Federasi dan Konfederasi Serikat Buruh, berbagai tantangan dan ancaman yang dialami oleh Buruh adalah sebagai berikut:

- 1) Kebijakan yang tidak berpihak dan diskriminatif terhadap Buruh selama Pandemi Covid-19;
- 2) Lambannya kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- 3) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sewenang-wenang;
- 4) Mutasi;
- 5) Penahanan upah;
- 6) Pemberangusan serikat (*union busting*);
- 7) Intimidasi dari preman atau aparat kepolisian;
- 8) Kriminalisasi dengan pasal-pasal karet.

BAB V

Tindakan Negara dalam Upaya Pemenuhan Hak Buruh

Dalam upaya pemenuhan hak Buruh, negara melakukan berbagai tindakan. Tindakan ini umumnya dilakukan sebagai respon terhadap kondisi tertentu dari Buruh atau respon terhadap pengaduan yang disampaikan oleh Buruh. Menurut data wawancara yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan se-JABODETABEK diperoleh data tindakan-tindakan yang dilakukan oleh lembaga negara terkait, sebagai berikut :

1) Melakukan Pengawasan

Pengawasan oleh Pengawas Ketenagakerjaan diatur secara khusus dalam Peraturan Menteri Nomor 1 tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan langsung ke tempat kerja Buruh oleh pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Hasil dari pemeriksaan secara langsung ini nantinya harus dituangkan ke dalam nota pengawasan dan diberikan kepada Buruh maupun pemberi kerja / perusahaan.

Menurut data yang diperoleh melalui wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan, diperoleh informasi bahwa sebagian besar petugas pengawas ketenagakerjaan mengartikan sistem pengawasan terhadap perlindungan Kesehatan dan Keselamatan kerja dalam batasan arti yang sempit, Sebagian besar menyatakan bahwa skema Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat 2 Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, namun mengesampingkan pemahaman bahwa rincian yang disebutkan dalam Pasal 2 ayat 2 dapat diperluas dengan Pasal 2 ayat 3 Undang-undang Nomor 1 tahun 1970, sepanjang berkaitan dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) buruh.

Data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di JABODETABEK menunjukkan bahwa menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pengawasan yang selama ini dilaksanakan dirasa sudah cukup efektif karena mampu membuat sebagian besar pemberi kerja / perusahaan yang semula melakukan pelanggaran hak normatif dan pelanggaran protocol kesehatan selama pandemi Covid-19 menaati nota pengawasan dan kembali memberikan hak Buruh sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kendatipun demikian, masih terdapat beberapa perusahaan yang tidak melaporkan kondisi khusus Buruh ditengah pandemi Covid-19 atau bahkan tidak menaati nota pengawasan dari pengawas ketenagakerjaan setempat.

2) Melakukan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) merupakan mekanisme yang diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Pada mekanisme ini, peran negara secara langsung baru dibutuhkan pada tahap Tripartite.

Tahap Tripartite adalah pada dasarnya merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dinas tenaga kerja setempat diantara Buruh dan pengusaha. Tahap Tripartite sendiri diatur dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Tahapan ini dapat dilakukan dengan mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Sedangkan Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh

hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Menurut data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di JABODETABEK, upaya yang kerap kali di pilih adalah Konsiliasi, namun ada pula perusahaan atau Buruh yang tidak bersepakat dalam memilih mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga mekanisme yang digunakan adalah Mediasi. Upaya ini dirasa cukup efektif karena mampu membuat para pihak mengambil kesepakatan bersama yang dianggap sebagai *win – win solution* atau perusahaan taat pada anjuran dinas tenaga kerja sehingga kasus terselesaikan.

3) Melakukan Pengawasan terhadap Pelaksanaan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja

Selama Pandemi Covid-19 terjadi di Indonesia, Menteri Tenaga Kerja telah menerbitkan setidaknya 3 Surat Edaran, yakni Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19, Surat Edaran Nomor M/6/HI.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 dan Surat Edaran Nomor M/6/HK.04/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021.

Menurut data yang diperoleh, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat bertugas sebagai pelaksana utama dalam pelaksanaan surat edaran tersebut. Upaya ini dapat dilakukan dengan dua acara, *Pertama*, Pengawasan. Pengawasan dilakukan berdasarkan pengaduan dari Buruh maupun berdasarkan pada inisiatif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. *Kedua*, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika terjadi perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di JABODETABEK upaya ini dirasa relative efektif karena pada sebagaian besar kasus, Buruh dan pengusaha memperoleh kesepakatan dan menaati nota pengawasan atau anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi terkait.

Namun, perlu diketahui bahwa kami tidak memperoleh data jumlah pengaduan permasalahan buruh yang sudah diselesaikan melalui berbagai metode tindakan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan.

BAB VI

Analisa Pelanggaran Hak Buruh selama Pandemi Covid-19

A. Pelanggaran Hak Normatif dengan Alasan Pandemi Masif dan Merata

Berdasarkan data hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa telah terjadi berbagai pelanggaran hak normative bagi Buruh. Tidak hanya di Jakarta, pelanggaran hak normatif juga merata terjadi hampir di seluruh wilayah JABODETABEK. Setidaknya, 5500 Buruh mengalami berbagai pelanggaran hak normatif di tengah Pandemi Covid-19. Pelanggaran hak normatif terhadap Buruh selama Pandemi merupakan pelanggaran hak atas pekerjaan.

Merujuk pada kovenan internasional hak ekonomi, sosial dan budaya yang telah di ratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-undang Nomor 11 tahun 2005, Hak atas pekerjaan sendiri bukan hanya berarti hak untuk bekerja, melainkan juga hak untuk mendapatkan penghidupan dari lingkungan kerja yang menyenangkan, adil, sehat serta hak untuk berserikat. Hal-hal ini secara praktis dapat berupa penjaminan terhadap upah yang adil, waktu istirahat yang cukup, perlakuan non-diskriminatif dan hak untuk terlibat dalam serikat Buruh.

Penjelasan mengenai jenis-jenis hak normatif dalam pemenuhan hak atas pekerjaan juga diatur dalam Komentar Umum nomor 14 Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya tentang hak atas pekerjaan. Khususnya bagian II tentang “Muatan Normatif dari Hak Atas Pekerjaan” angka 6 dan 7, yang menyebutkan sebagai berikut :

6. *Hak atas pekerjaan adalah suatu hak individual yang dimiliki oleh setiap orang tetapi pada saat yang sama juga merupakan suatu hak kolektif. Hak ini mencakup semua bentuk pekerjaan, baik itu pekerjaan mandiri maupun pekerjaan yang diupah. Hak atas pekerjaan tidak dapat dipahami sebagai suatu hak yang bersifat absolut dan tanpa syarat untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal 6 ayat 1 berisikan suatu definisi dari hak atas pekerjaan dan*

ayat 2 menyatakan, secara ilustratif dan dalam cara yang luas, contoh-contoh kewajiban-kewajiban yang dimiliki oleh Negara penandatanganan. Hal ini mencerminkan tidak adanya paksaan dalam bentuk apapun untuk melaksanakan atau terlibat dalam suatu pekerjaan serta hak atas akses kepada suatu sistem perlindungan yang memberikan jaminan bagi setiap pekerja atas akses kepada pekerjaan.

- 7. Pekerjaan sebagaimana disebutkan dalam pasal 6 haruslah pekerjaan yang layak. Ini adalah pekerjaan yang menghormati hak-hak fundamental dari seorang manusia serta hak-hak dari para pekerja dalam hal kondisi keamanan kerja dan upah. Pekerjaan tersebut juga harus memberikan pemasukan yang memungkinkan pekerja untuk menghidupi dirinya dan keluarganya sebagaimana ditekankan dalam pasal 7 Kovenan. Hak-hak fundamental ini juga mencakup penghormatan terhadap integritas fisik dan mental dari pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.*

Dalam skema Undang-undang Dasar 1945, hak atas pekerjaan setidaknya diatur dalam Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” dan Pasal 28D ayat 2 yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan pada hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemenuhan hak atas pekerjaan meliputi pula hak untuk mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak. Hal ini dijamin oleh konstitusi negara republik Indonesia melalui Undang-undang Dasar 1945.

Hak-hak yang dijamin dalam Konvensi Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang telah di ratifikasi dalam Undang-undang 11 Tahun 2005 dan Undang-undang Dasar 1945 tersebut, pada kenyataannya terlanggar selama Pandemi Covid-19 melalui berbagai pelanggaran hak normatif bagi Buruh. Hal ini menunjukkan bahwa pelanggaran hak normatif bagi Buruh selama Pandemi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Pelanggaran hak normatif yang masif dan merata terjadi di seluruh JABODETABEK akan berakibat pada pelanggaran hak asasi manusia yang masif dan merata pula bagi Buruh di seluruh JABODETABEK.

Perusahaan kerap menggunakan alasan kerugian yang dialami akibat Pandemi Covid-19 sebagai alasan untuk melakukan pelanggaran hak normatif bagi Buruh di tengah Pandemi. Tanggung jawab dan kehadiran negara sangat penting demi menjamin pemenuhan, penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia bagi Buruh di tengah Pandemi Covid-19.

B. Maraknya Pemutusan Hubungan

Melalui hasil penelitian ini, dapat diketahui setidaknya 1500 telah mengalami pemutusan hubungan kerja selama Pandemi Covid-19. Merujuk pada Pasal 27 ayat 2, setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak demi menjamin pemenuhan, penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia baginya. Hal ini juga secara terbuka disampaikan dalam Pasal 23 ayat 1 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia yang berbunyi sebagai berikut :

“Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.”

Lebih lanjut, menurut Pasal 38 Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM), pada pokoknya menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan yang layak, sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuannya serta berhak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

Maraknya pemutusan hubungan kerja di masa Pandemi Covid-19 jelas akan berdampak pada mundurnya kelayakan hidup bagi Buruh karena tidak mendapatkan sumber penghidupan bagi dirinya dan keluarganya melalui pekerjaan. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak bahkan tanpa pemberian pesangon atau sisa uang kontrak merupakan pelanggaran sekaligus bentuk dari ketidakadilan terhadap sistem kerja yang dimiliki oleh Buruh. Dampaknya Buruh akan kehilangan penghasilan dan penghidupan bagi keluarganya, tanpa dapat mengupayakan penggantian atas penghasilan tersebut. Hal ini tentu saja merupakan pelanggaran hak asasi manusia bagi Buruh.

Sayangnya, selama Pandemi Covid-19 hal ini marak terjadi, hingga

memutus mata rantai perekonomian bagi Buruh. Alih-alih terkena dampak Pandemi Covid-19, perusahaan justru menjadikan situasi ini untuk melanggar hak Buruh. Seolah tanpa perlawanan apapun, ketika Buruh mengadukan hal ini kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat, proses pelaporan cenderung lambat atau bahkan menghasilkan anjuran yang tidak memberikan rasa keadilan bagi Buruh.

C. Minimnya Perlindungan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Buruh

Melalui penelitian ini, diperoleh data setidaknya 850 Buruh mengalami pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari Virus Covid-19 selama Pandemi. Jenis pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari virus Covid-19 terhadap Buruh juga beragam, mulai dari tidak adanya sistem kerja yang mengupayakan pencegahan penyebaran virus Covid-19, tidak disediakannya Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan jenis pekerjaan, tidak disediakan fasilitas kesehatan yang mumpuni jika berkontak langsung dengan pasien Covid-19 di lingkungan kerja, sampai kepada dipaksa untuk menjawab bahwa perusahaan telah memenuhi standar protokol kesehatan di tempat kerja. Pelanggaran kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi Buruh selama Pandemi Covid-19 merupakan hak atas standar kesehatan tertinggi yang dapat dijangkau di tempat kerja.

Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) tidak secara spesifik berbicara tentang hak atas kesehatan di tempat kerja, namun disebutkan dalam Pasal 9 ayat 3 bahwa setiap orang berhak atas lingkungan yang baik dan sehat. Penjelasan hak atas standar kesehatan tertinggi yang dapat dijangkau secara khusus ditempat kerja diatur dalam Pasal 12.2 (b) Komentar Umum nomor 14 Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya tentang Hak atas Standar Kesehatan tertinggi yang dapat dijangkau, dengan bunyi sebagai berikut :

*"Peningkatan segala aspek lingkungan alam dan lingkungan industri yang higienis" (pasal 12.2 (b)) terdiri dari, antara lain: **ukuran-ukuran preventif terhadap kecelakaan kerja dan penyakit.** Persyaratan-persyaratan bagi pemenuhan suplai air minum yang sehat dan aman serta sanitasi dasar. Pencegahan dan pengurangan*

kerentanan masyarakat dari substansi yang membahayakan misalnya: radiasi dan zat kimia berbahaya atau kondisi lingkungan yang membahayakan, baik langsung maupun tidak langsung yang berdampak pada kesehatan seseorang³³. Industri yang higienis mengarah pada minimalisasi, selama masih dalam praktek yang rasional, dari penyebab rusaknya kesehatan sehubungan dengan lingkungan kerja.³⁴ Pasal 12.2 (b) juga mencakup perumahan yang sehat dan memadai serta lingkungan kerja yang higienis, persediaan makanan dan nutrisi yang cukup, tidak mendorong penyalahgunaan alkohol, penggunaan tembakau, obat-obatan dan substansi lain yang berbahaya.”

Berdasarkan pada hal tersebut, Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat dimaknai sebagai suatu kondisi yang sehat dan aman dalam tempat kerja bagi pekerja/Buruh. Kesehatan dan Keselamatan Kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan atau sakit penyakit akibat lingkungan kerja yang tidak sehat. Dalam pengertian yang luas, dalam kondisi Pandemi Covid-19 hal tersebut juga harus dimaknai sebagai kondisi yang dapat menyebabkan Buruh mengalami sakit penyakit akibat terpapar Virus Covid-19.

Namun, selama Pandemi Covid-19, kondisi perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Buruh dari virus kian memprihatinkan. Selain perusahaan yang tidak menyediakan standar perlindungan kesehatan yang sesuai, lambannya kinerja pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat juga membuat nyawa Buruh kian hari kian terancam virus Covid-19. Kelalaian yang mengakibatkan pelanggaran kesehatan dan keselamatan kerja ini, jelas merupakan pelanggaran hak atas lingkungan kerja yang layak bagi Buruh sekaligus juga pelanggaran hak atas standar kesehatan tertinggi di lingkungan kerja.

D. Pelanggaran Hak Asasi Manusia dalam Pelanggaran Hak Buruh di Masa Pandemi Covid – 19

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, hak atas pekerjaan dan hak memperoleh standar kesehatan tertinggi yang dapat dijangkau khususnya di tempat kerja merupakan prioritas utama bagi pemenuhan hak asasi manusia terhadap Buruh di masa Pandemi

Covid-19. Hak atas pekerjaan dan hak atas standar kesehatan tertinggi yang dapat dijangkau diatur melalui berbagai instrument hak asasi manusia, baik dalam skema instrument internasional sampai kepada berbagai peraturan perundang-undangan yang mengadopsinya.

Ironinya, berbagai instrument hak asasi manusia tersebut seakan hanya menjadi rangkaian kata yang tak jua diwujudkan dengan alih-alih Pandemi Covid-19. Padahal justru ditengah kondisi Pandemi-lah standar perlindungan terhadap Buruh yang merupakan kelompok paling rentan seharusnya dimaksimalkan. Kenyataannya, melalui penelitian ini justru tergambar berbagai pelanggaran hak atas pekerjaan dan hak memperoleh standar kesehatan tertinggi bagi Buruh.

Adapun berbagai instrument hak asasi manusia yang dilanggar melalui pelanggaran hak Buruh selama Pandemi Covid-19 dapat digambarkan dalam tabel berikut :

Hak Atas Pekerjaan		
Instrumen HAM	Bunyi Instrumen HAM	Bentuk Pelanggaran
Pasal 7 Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang telah di ratifikasi dalam Undang-undang Nomor 11 tahun 2005	Negara-negara Peserta Perjanjian mengakui hak setiap orang akan menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, yang menjamin, terutama : a) Pemberian upah bagi semua pekerja, sebagai minimum, dengan :	1. Pemotongan upah hingga 50% dari nilai upah yang harus diterima 2. Tidak adanya system kerja yang menjamin Buruh dapat bekerja sesuai dengan standar protokol kesehatan 3. Upah lembur yang tidak dibayarkan dengan alasan loyalitas kepada perusahaan di tengah krisis yang dialami perusahaan akibat Pandemi Covid-19

	<ul style="list-style-type: none">i. Gaji yang adil dan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama lainnya tanpa perbedaan apa pun, terutama wanita yang dijamin kondisi kerjanya tidak kurang daripada kondisi yang dinikmati oleh pria, dengan gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama;ii. Penghidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian;a) Kondisi kerja yang aman dan sehat; Kondisi kerja yang aman dan sehat;c) Persamaan kesempatan untuk setiap orang untuk dipromosikan pekerjaannya ke tingkat yang lebih tinggi, tanpa pertimbangan lain kecuali senioritas dan kecakapan;d) Istirahat, santai dan pembatasan dari jam kerja yang layak dan liburan berkala dengan upah dan juga upah pada hari libur umum.	
--	---	--

<p>Bagian II angka 7 Komentar Umum Nomor 18 Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya</p>	<p>Pekerjaan sebagaimana disebutkan dalam pasal 6 haruslah pekerjaan yang layak. Ini adalah pekerjaan yang menghormati hak-hak fundamental dari seorang manusia serta hak-hak dari para pekerja dalam hal kondisi keamanan kerja dan upah. Pekerjaan tersebut juga harus memberikan pemasukan yang memungkinkan pekerja untuk menghidupi dirinya dan keluarganya sebagaimana ditekankan dalam pasal 7 Kovenan. Hak-hak fundamental ini juga mencakup penghormatan terhadap integritas fisik dan mental dari pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemotongan upah hingga 50% dari nilai upah yang harus diterima 2. Tidak adanya system kerja yang menjamin Buruh dapat bekerja sesuai dengan standar protokol kesehatan
<p>Pasal 23 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM)</p>	<p>1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa pesangon bagi PKWTT atau Pemutusan Hubungan Kerja tanpa sisa uang hak bagi PKWT

<p>serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.</p> <p>(2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.</p> <p>(3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.</p> <p>(4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya</p>		<p>2. Pemotongan upah hingga 50% dari nilai upah yang harus diterima</p> <p>3. Pemberangusan serikat yang dddmemperjuangkan hak Buruh di tengah Pandemi Covid-19 memperjuangkan hak Buruh di tengah Pandemi Covid-19</p>
<p>Pasal 3 ayat (1) Konvensi Serikat Buruh Internasional / International Labour Organization (ILO) Nomor 81 yang telah diratifikasi oleh</p>	<p>Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan adalah :</p> <p>(a) menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan</p>	<p>1. Pemotongan upah hingga 50% dari nilai upah yang harus diterima</p> <p>2. Tidak adanya system kerja yang menjamin Buruh dapat bekerja sesuai dengan standar protokol kesehatan</p>

<p>Indonesia melalui Undang-undang Nomor 21 tahun 2003 tentang Pengesahan <i>ILO Convention Number 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce</i> (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan)</p>	<p>pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja anak dan orang muda serta masalah-masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan;</p> <p>(b) memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk menaati ketentuan hukum;</p> <p>(c) memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.</p>	<p>3. Minimnya fungsi pengawasan oleh Pangawas ketenagakerjaan sehingga mengakibatkan berbagai pelanggaran bagi hak Buruh berlarut-larut bahkan tidak selesai</p>
--	---	---

<p>Pasal 10 Konvensi Serikat Buruh Internasional / International Labour Organization (ILO) Nomor 81 yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-undang Nomor 21 tahun 2003 tentang Pengesahan <i>ILO Convention Number 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce</i> (Konvensi ILO Nomor 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan)</p>	<p>Jumlah pengawas ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif dengan mempertimbangkan :</p> <p>(a) pentingnya tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh pengawas, khususnya :</p> <p>i) jumlah, sifat, ukuran, dan situasi tempat kerja yang dapat diawasi;</p> <p>ii) jumlah dan klasifikasi pekerja di tempat kerja bersangkutan; dan</p> <p>iii) jumlah serta kerumitan ketentuan hukum yang harus ditegakkan.</p> <p>(b) sarana material yang dapat dipergunakan oleh pengawas; dan,</p> <p>(c) kondisi praktis agar kunjungan pengawasan dapat dilaksanakan secara efektif.</p>	<p>Minimnya pengawasan oleh Pengawas Ketenagakerjaan sehingga membuat pelanggaran hak Buruh berlarut-larut bahkan tidak selesai.</p> <p>Minimnya fungsi Pengawasan ini diakibatkan oleh jumlah Pengawas Ketenagakerjaan yang sangat sedikit, tidak sesuai dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi</p>
--	---	---

<p>Pasal 28D ayat 2 Undang-undang Dasar 1945</p>	<p>Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa pesangon bagi PKWTT atau Pemutusan Hubungan Kerja tanpa sisa uang hak bagi PKWT 2. Pemotongan upah hingga 50% dari nilai upah yang harus diterima 3. Upah lembur yang tidak dibayarkan dengan alasan loyalitas kepada perusahaan di tengah krisis yang dialami perusahaan akibat Pandemi Covid-19 4. Tidak adanya system kerja yang menjamin Buruh dapat bekerja sesuai dengan standar protokol kesehatan 5. Pemberangusan serikat yang memperjuangkan hak Buruh di tengah Pandemi Covid-19 6. Minimnya fungsi pengawasan oleh Pangawas ketenagakerjaan sehingga mengakibatkan berbagai pelanggaran bagi hak Buruh berlarut-larut bahkan tidak selesai
--	--	---

<p>Pasal 38 dan 39 Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM)</p>	<p>Pasal 38 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak. 2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. 3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama. 4. Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya. <p>Pasal 39 :</p> <p>Setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa pesangon bagi PKWTT atau Pemutusan Hubungan Kerja tanpa sisa uang hak bagi PKWT 2. Pemotongan upah hingga 50% dari nilai upah yang harus diterima 3. Upah lembur yang tidak dibayarkan dengan alasan loyalitas kepada perusahaan di tengah krisis yang dialami perusahaan akibat Pandemi Covid-19 4. Pemberangusan serikat yang memperjuangkan hak Buruh di tengah Pandemi Covid-19
---	--	--

Hak atas Standar Kesehatan Tertinggi (bagi Buruh)		
Instrumen HAM	Bunyi Instrumen HAM	Bentuk Pelanggaran
<p>Pasal 12 Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya yang telah di ratifikasi dalam Undang-undang Nomor 11 tahun 2005</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negara-negara Peserta Perjanjian ini mengakui hak setiap orang untuk menikmati standar tertinggi yang dapat dicapai untuk kesehatan jasmani dan rohani. 2. Langkah-langkah yang diambil oleh Negara-negara Peserta Perjanjian ini untuk mencapai pelaksanaan sepenuhnya atas hak ini termasuk : <ol style="list-style-type: none"> a) Ketentuan untuk penurunan angka kelahiran dan kematian bayi serta untuk perbaikan kesehatan anak; b) Perbaikan seluruh aspek kesehatan lingkungan dan industri; c) Pencegahan, perawatan dan pengawasan terhadap penyakit epidemik, endemik, penyakit karena pekerjaan dan penyakit lainnya; d) Penciptaan kondisi yang akan menjamin semua pelayanan kesehatan dan pemeriksaan kesehatan seandainya menderita sakit 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minimnya fungsi pengawasan oleh Pengawas Ketenagakerjaan sehingga mengakibatkan berbagai pelanggaran Hak atas Standar Kesehatan tertinggi bagi Buruh di tempat kerja. 2. Tidak ada upaya pencegahan penyebaran Covid-19 (Cth. Piket kerja, pengaturan jarak alat kerja, dsb) 3. Tidak disediakan alat pelindung diri dari virus Covid-19 sesuai dengan jenis pekerjaan, 4. Tidak diberikannya fasilitas SWAB PCR jika berkontak erat dengan pasien Covid-19 saat bekerja 5. Dipaksa untuk menjawab bahwa perusahaan telah memenuhi standar protocol kesehatan ketika dilakukan pengawasan dan tidak ada kebijakan atau aturan internal yang memenuhi standar protocol kesehatan.

<p>Poin 16 Komentar Umum Nomor 14 Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya tentang Pasal 12 angka 2 huruf c Kovenan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya</p>	<p>Pencegahan dan penanggulangan serta pengawasan penyakit epidemik dan endemik, penyakit sehubungan dengan pekerjaan dan penyakit lainnya (pasal 2.2 (c)) membutuhkan adanya pembentukan program pencegahan dan pendidikan bagi tingkah laku yang berkaitan dengan kesehatan, misalnya penyakit yang dilahirkan karena seks, khususnya HIV/AIDS dan penyakit yang berpengaruh pada kesehatan seksual dan reproduksi, promosi mengenai faktor sosial yang berpengaruh pada kesehatan yang baik, misalnya lingkungan yang aman, pendidikan, pertumbuhan ekonomi dan kesamaan gender. Hak atas perawatan mencakup pembentukan sistem perawatan, kesehatan dalam kasus kecelakaan, penyakit epidemik dan gangguan kesehatan, dan ketentuan-ketentuan bantuan bencana alam serta bantuan kemanusiaan dalam situasi darurat. Pengendalian penyakit yang dilakukan negara secara sendiri atau bersama-sama untuk, antara lain, menyediakan teknologi, menggunakan dan meningkatkan ketahanan epidemi dan koleksi data dengan dasar pemisahan, Pelaksanaan dan perluasan program imunisasi dan strategi lainnya mengenai pengendalian infeksi penyakit.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minimnya fungsi pengawasan oleh Pengawas Ketenagakerjaan sehingga mengakibatkan berbagai pelanggaran Hak atas Standar Kesehatan tertinggi bagi Buruh di tempat kerja. 2. Tidak ada upaya pencegahan penyebaran Covid-19 (Cth. Piket kerja, pengaturan jarak alat kerja, dsb) 3. Tidak disediakan alat pelindung diri dari virus Covid-19 sesuai dengan jenis pekerjaan, 4. Tidak diberikannya fasilitas SWAB PCR jika berkontak erat dengan pasien Covid-19 saat bekerja 5. Dipaksa untuk menjawab bahwa perusahaan telah memenuhi standar protocol kesehatan ketika dilakukan pengawasan dan tidak ada kebijakan atau aturan internal yang memenuhi standar protocol kesehatan.
--	--	---

<p>Pasal 25 ayat 1 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia</p>	<p>Setiap orang berhak atas tingkat hidup yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraan dirinya dan keluarganya, termasuk hak atas pangan, pakaian, perumahan dan perawatan kesehatan serta pelayanan sosial yang diperlukan, dan berhak atas jaminan pada saat menganggur, menderita sakit, cacat, menjadi janda/duda, mencapai usia lanjut atau keadaan lainnya yang mengakibatkan kekurangan nafkah, yang berada di luar kekuasaannya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada upaya pencegahan penyebaran Covid-19 (Cth. Piket kerja, pengaturan jarak alat kerja, dsb) 2. Tidak disediakan alat pelindung diri dari virus Covid-19 sesuai dengan jenis pekerjaan, 3. Tidak diberikannya fasilitas SWAB PCR jika berkontak erat dengan pasien Covid-19 saat bekerja 4. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa pesangon bagi PKWTT dan Pemutusan Hubungan Kontrak tanpa pembayaran sisa uang kontrak bagi PKWT
--	--	---

<p>Pasal 11 Konvensi Serikat Buruh Internasional / International Labour Organization (ILO) Nomor 120 yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-undang Nomor 3 tahun 1969 Tentang Persetujuan Konvensi Organisasi PerBuruhan Internasional No.120 Mengenai Hygiene Dalam Perniagaan dan Kantor-Kantor</p>	<p>Semua tempat kerja harus disusun serta semua tempat duduk harus diatur sedemikian sehingga tidak ada pengaruh yang berbahaya bagi kesehatan pekerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada upaya pencegahan penyebaran Covid-19 (Cth. Piket kerja, pengaturan jarak alat kerja, dsb) 2. Tidak disediakan alat pelindung diri dari virus Covid-19 sesuai dengan jenis pekerjaan, 3. Tidak diberikannya fasilitas SWAB PCR jika berkontak erat dengan pasien Covid-19 saat bekerja
<p>Pasal 28H ayat 1 Undang-undang Dasar 1945</p>	<p>Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minimnya fungsi pengawasan oleh Pengawas Ketenagakerjaan sehingga mengakibatkan berbagai pelanggaran Hak atas Standar Kesehatan tertinggi bagi Buruh di tempat kerja. 2. Tidak ada upaya pencegahan penyebaran Covid-19 (Cth. Piket kerja, pengaturan jarak alat kerja, dsb)

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Tidak disediakan alat pelindung diri dari virus Covid-19 sesuai dengan jenis pekerjaan, 4. Tidak diberikannya fasilitas SWAB PCR jika berkontak erat dengan pasien Covid-19 saat bekerja 5. Dipaksa untuk menjawab bahwa perusahaan telah memenuhi standar protocol kesehatan ketika dilakukan pengawasan dan tidak ada kebijakan atau aturan internal yang memenuhi standar protocol kesehatan
<p>Pasal 9 ayat 3 Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia</p>	<p>Setiap orang berhak atas lingkungan hidup yang baik dan sehat.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minimnya fungsi pengawasan oleh Pengawas Ketenagakerjaan sehingga mengakibatkan berbagai pelanggaran Hak atas Standar Kesehatan tertinggi bagi Buruh di tempat kerja. 2. Tidak ada upaya pencegahan penyebaran Covid-19

		<p>(Cth. Piket kerja, pengaturan jarak alat kerja, dsb)</p> <p>3. Tidak disediakan alat pelindung diri dari virus Covid-19 sesuai dengan jenis pekerjaan,</p> <p>4. Tidak diberikannya fasilitas SWAB PCR jika berkontak erat dengan pasien Covid-19 saat bekerja</p>
--	--	---

Hal ini semakin memperjelas bahwa masif dan meratanya pelanggaran hak asasi manusia dalam pelanggaran hak Buruh di JABODE-TABEK selama Pandemi Covid-19. Dibutuhkan tindakan aktif dan peran maksimal lembaga negara yang memiliki tanggung jawab untuk memastikan pemenuhan hak Buruh demi memastikan perlindungan, penghormatan dan pemenuhan hak asasi manusia bagi Buruh. Hal ini harus dilakukan dalam memaksimalkan upaya dan peran negara dalam pemenuhan hak Buruh di tengah Pandemi Covid-19.

E. Efektivitas Kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang Tidak Dirasakan Buruh

Selama mengalami berbagai-bagai pelanggaran hak Buruh di masa Pandemi Covid-19, berbagai upaya telah dilakukan oleh Buruh agar haknya dapat terpenuhi. Salah satu upaya yang paling sering dilakukan adalah pelaporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan jika pelanggaran berkaitan dengan pelanggaran hak normatif dan minimnya penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), serta penggunaan mekanisme Tripartit jika berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dalam skema instrument hak asasi manusia, upaya ini patut dilakukan Buruh karena pada dasarnya negara memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan (*to protect*), penghormatan (*respect*) dan pemenuhan (*fulfil*). Hal ini juga ditegaskan dalam Pasal 8 Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) yang menyatakan Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah. Tanggung jawab ini harus dilakukan oleh semua unsur pemerintahan, utamanya unsur yang memiliki tanggung jawab utama pada hak terkait.

Dalam upaya pemenuhan hak atas pekerjaan dan hak pemenuhan standar kesehatan tertinggi bagi Buruh di tengah Pandemi Covid-19, maka lembaga negara yang memiliki tanggung jawab utama dalam menjamin hak asasi manusia bagi Buruh adalah Dinas Tenaga Kerja tempat Buruh bekerja. Secara khusus dalam hal fungsi Pengawasan, dapat merujuk pada Konvensi Serikat Buruh Internasional (*International Labour Organisation*) Nomor 81 yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-undang Nomor Undang-undang Nomor 21 tahun 2003.

Sayangnya, berdasarkan data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi pengawas ketenagakerjaan dirasa tidak maksimal oleh Buruh. Hal ini disebabkan karena jumlah Pengawas Ketenagakerjaan dan Petugas Perselisihan Hubungan Industrial yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan pada wilayah terkait, diperburuk dengan system kerja yang *Work From Home / Work From Office* (WFH / WFO) dari Dinas Ketenagakerjaan terkait sehingga memperlambat pelayanan public bagi Buruh. Hal ini juga diperburuk dengan minimnya pemahaman dan perspektif pengawas ketenagakerjaan melihat Kesehatan dan Keselamatan Kerja hanya berdasarkan hal-hal sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat 2 Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Padahal, sejatinya hal-hal tersebut dapat diperluas dengan Pasal 2 ayat 3 Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 yang pada pokoknya menyatakan bahwa rician tersebut dapat diperluas. Sehingga, sebenarnya Pengawas ketenagakerjaan dapat menggunakan instrument hukum lainnya untuk memahami bahwa yang dimaksud dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), termasuk juga diantaranya upaya untuk menghindarkan buruh dari sakit-penyakit pada lingkungan tempat kerja.

Hal ini tentu berdampak pada semakin berlarut-larut pelanggaran hak yang dialami oleh Buruh. Efektifitas kinerja Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang tidak dirasakan oleh Buruh ini mengakibatkan berulangnya pelanggaran hak yang dialami oleh Buruh. Hal ini juga menunjukkan bahwa negara bahkan mengabaikan pelanggaran hak yang dialami oleh Buruh selama masa Pandemi Covid-19.

F. Kebijakan yang Tidak Berpihak kepada Buruh Menjadi Pelengkap Penderita

Bukan hanya abai dalam pelanggaran hak yang dialami oleh Buruh di tengah Pandemi Covid-19, ternyata negara juga berperan aktif dalam berbagai pelanggaran tersebut. Pelanggaran hak Buruh yang secara langsung dilakukan oleh Pemerintah adalah membuat berbagai kebijakan bahkan peraturan perundang-undangan yang tidak berperspektif publik dan diskriminatif terhadap Buruh.

Setidaknya terdapat 4 surat edaran yang diterbitkan oleh Menteri Tenaga Kerja selama Pandemi Covid-19, yakni Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 tahun 2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19, Surat Edaran 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, Surat Edaran Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2020 di Perusahaan dalam Masa dan Surat Edaran Nomor M/6/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2021 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan.

Semua surat edaran tersebut diterbitkan alih-alih demi memberi keadilan perlakuan bagi Buruh dan pengusaha. Pemerintah luput mempertimbangkan bahwa Buruh dan pengusaha memiliki posisi yang timpang, sehingga kebijakan yang sama bagi keduanya justru menimbulkan efek diskriminasi bagi kelompok yang posisinya lebih rendah.

Misalnya saja, dalam hal pemberian upah bagi Buruh selama Pandemi Covid-19 yang diumumkan dalam Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020. Kebijakan ini menyatakan bahwa demi kelangsungan usaha, besaran maupun cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan Buruh. Hal ini tidak mungkin dilakukan, karena Buruh tidak memiliki posisi tawar yang cukup untuk bisa “tidak bersepakat” pada kehendak Pengusaha. Buruknya skema pikir diskriminatif ini juga berlanjut pada surat edaran Menteri Tenaga Kerja lainnya.

Selain berbagai kebijakan yang diskriminatif, pemerintah juga mengesahkan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sebagaimana diketahui bersama, bahwa undang-undang ini semakin menggilas hak Buruh ditengah Pandemi Covid-19. Ironinya, pengesahan Undang-undang penggilas hak Buruh ini dilakukan di tengah masa Pandemi Covid-19, disaat yang sama Buruh pula mengalami berbagai-bagai pelanggaran hak.

Berbagai pelanggaran yang dialami oleh buruh berpotensi terus dialami paska Pandemi Covid-19 karena pengesahan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Adapun pelanggaran hak buruh yang mungkin akan berlanjut adalah sistem kerja yang tidak memberikan kepastian bagi Buruh, sistem pengupahan yang tidak layak bagi standar hidup layak dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sewenang-wenang.

Berbagai kebijakan yang diterbitkan dan disahkan oleh Pemerintah ini, membuat Buruh berada dalam posisi yang semakin sulit. Ditengah berbagai pelanggaran yang dihadapi, lambannya penanggulangan oleh Dinas Tenaga Kerja, berbagai kebijakan yang ada hadir bak pelengkap penderita bagi Buruh.

BAB VII

Kesimpulan dan Rekomendasi

A. Kesimpulan

Demikian kesimpulan-kesimpulan yang dapat dirangkum melalui penelitian ini :

1. Diperoleh data 7188 Buruh di JABODETABEK mengalami pelanggaran hak normatif. Pelanggaran Hak Normatif yang paling sering dialami oleh Buruh adalah pemotongan upah, yakni 52,11% dari seluruh data yang diperoleh. Adapun presentase pemotongan upah tertinggi mencapai 50%. Hal yang kerap kali menjadi alasan perusahaan melakukan pelanggaran hak normatif selama Pandemi Covid-19 adalah perusahaan tidak mendapatkan keuntungan atau bahkan merugi akibat terdampak Pandemi;
2. Diperoleh data 889 Buruh di JABODETABEK mengalami pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari virus Covid-19 selama Pandemi Covid-19. Pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang paling sering dialami oleh Buruh adalah tidak adanya upaya pencegahan penyebaran virus Covid-19 ditempat kerja, yakni 38,58% dari seluruh data yang diperoleh. Hal yang kerap kali menjadi alasan perusahaan melakukan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah tidak memiliki anggaran untuk menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) dari virus Covid-19 atau tidak mengetahui detail aturan pemerintah;
3. Pelanggaran Hak Normatif dan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari virus Covid-19 merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), khususnya pelanggaran hak atas pekerjaan dan hak atas pemenuhan standar kesehatan tertinggi yang dapat dijangkau yang termasuk dalam hak atas kesehatan;
4. Upaya yang telah dilakukan oleh Buruh untuk mendapatkan

pemenuhan Hak Normatif dan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari virus Covid-19 adalah menempuh mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), pelaporan kepada Dinas Pengawas Ketenagakerjaan setempat, pelaporan kepolisian dan melaporkan kepada Lembaga Negara independen;

5. Tindakan yang telah dilakukan oleh dinas untuk mengupayakan pemenuhan Hak Normatif dan pelanggaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari virus Covid-19 adalah melakukan pengawasan, melakukan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan melakukan Pengawasan terhadap pelaksanaan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja;
6. Efektifitas kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak dirasakan oleh Buruh selama Pandemi Covid-19 akibat lambatnya penanganan yang diberikan. Terhambatnya kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terkait diakibatkan minimnya jumlah pengawas dan petugas perselisihan hubungan industrial, serta diperburuk dengan sistem kerja layanan publik pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terbatas selama Pandemi Covid-19;
7. Negara menjadi pelaku pelanggar aktif pelanggaran hak Buruh selama Pandemi Covid-19 dengan mengeluarkan kebijakan berupa Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 tahun 2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19, Surat Edaran 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, Surat Edaran Nomor M/6/HL.00.01/V/2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2020 di Perusahaan dalam Masa dan Surat Edaran Nomor M/6/IV/2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2021 bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan yang secara formil tidak memiliki kedudukan dalam hirarki peraturan perundang-undangan namun justru melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kebijakan-kebijakan tersebut secara substansi juga bersifat diskriminatif terhadap

buruh dan justru melegalisasi pelanggaran hak yang dialami oleh buruh;

8. Bentuk tindakan aktif negara dalam hal pelanggaran hak buruh juga dicerminkan dengan pengesahan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dirasa semakin menindas hak Buruh dan berpotensi menimbulkan keberlanjutan pelanggaran hak buruh yang dialami selama Pandemi COVID-19, diantaranya pelanggaran berupa sistem kerja yang tidak memberikan kepastian bagi Buruh, sistem pengupahan yang tidak layak bagi standar hidup layak dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sewenang-wenang.

B. Rekomendasi

Rekomendasi kami untuk memperbaiki situasi pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) bagi Buruh di tengah Pandemi Covid-19 adalah :

1. **Kepada Presiden Republik Indonesia** untuk mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (PERPPU) untuk membatalkan Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menambah penderitaan Buruh di tengah berbagai pelanggaran hak yang dialami selama Pandemi Covid-19. Segala penderitaan Buruh tersebut akan terus terjadi meski Pandemi Covid-19 telah berakhir, jika Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tetap diberlakukan;
2. **Kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia** untuk berhenti mengeluarkan kebijakan yang tidak memiliki kedudukan yang jelas dalam hirarki peraturan perundang-undangan dan diskriminatif terhadap Buruh, sehingga menambah pelanggaran hak yang terjadi kepada Buruh. **Selain itu, kami juga merekomendasikan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia** untuk menambah jumlah sumber daya manusia, khususnya Pengawas ketenagakerjaan dan Petugas perselisihan hubungan industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di seluruh JABODETABEK.

3. **Kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan/atau Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan di seluruh JABODETABEK** untuk meningkatkan kinerja layanan publik khususnya fungsi pengawasan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, agar berbagai pelanggaran hak yang dialami oleh Buruh tidak terus berlanjut;
4. **Pelaku usaha atau pemberi kerja di seluruh JABODETABEK** untuk memberikan pemenuhan hak normatif bagi Buruh, tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sewenang-wenang dan menjamin pemenuhan protocol kesehatan bagi Buruh di tempat kerja demi menjamin Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari virus Covid-19.

Referensi

1. Undang-undang Dasar (UUD) 1945;
2. Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM);
3. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
4. Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2005;
5. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM);
6. Komentar umum Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Nomor 14 tentang Hak Atas Standar Kesehatan Tertinggi yang Dapat Dijangkau;
7. Komentar umum Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya Nomor 18 tentang Hak atas Pekerjaan;
8. Konvensi Organisasi Buruh Internasional Nomor 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 tahun 2003 Dasar atas hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak;
9. Konvensi Organisasi Buruh Internasional Nomor 120 tentang Hygine dalam Perniagaan dan Kantor-kantor sebagaimana telah diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 3 tahun 1969 tahun Dasar atas hak atas kesehatan;
10. Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) dan AusAID. 2006. *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*. Jakarta : Sentralisme Production;
11. International Labour Organization (ILO). 2020. *Dalam menghadapi pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja : Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja dapat Selamatkan Kehidupan* : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/>

- publication/wcms_742959.pdf;
12. International Labour Organization (ILO). Peningkatan Pekerjaan Yang Hilang Sebabkan Hampir Setengah Dari Angkatan Kerja Global Berisiko Kehilangan Mata Pencarian : https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_743237/lang--en/index.htm;
 13. Triatmojo, Danang. (2021, Maret 27). *KEMNAKER : 29,4 Juta Pekerja terdampak Pandemi Covid-19, di PHK hingga Dirumahkan* : <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/03/27/kemnaker-294-juta-pekerja-terdampak-pandemi-covid-19-di-phk-hingga-dirumahkan>.