

## **HAK ATAS KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19**

Andre Evan Sihombing  
Program Studi Magister Ilmu Hukum, Universitas Diponegoro  
Jalan Taman Harmoni blok E17B perumahan Graha Estetika, Pedalangan,  
Banyumanik, Semarang  
andreevansihombing@gmail.com

### **Abstract**

*Workforce development aims to empower and utilize the workforce optimally and humanely, protect workers in realizing welfare, and improve the welfare of workers and their families. However, the Covid-19 Pandemic phenomenon has caused several problems in the employment sector. These issues will be discussed in this research, namely how the impact of Covid-19 on workers (daily / wholesale) and how workers (daily / wholesale labor) get the right to K3 (Occupational Health and Safety) during the COVID Pandemic. -19. The approach method used is normative juridical, and the research specification used is descriptive-analytical. The results showed that workers/laborers still have rights to K3 and the consequences of the Covid-19 Pandemic, the form of K3 is workers working from home or Work From Home (WFH).*

**Keywords:** *Rights, Occupational Health and Safety, Covid-19 Pandemic*

### **Abstrak**

Pembangunan tenaga kerja bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Namun dengan adanya fenomena Pandemi Covid-19 ini menimbulkan beberapa permasalahan di bidang ketenagakerjaan. Permasalahan tersebut yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu bagaimana dampak yang ditimbulkan dari Covid-19 terhadap pekerja (buruh harian/borongan) dan bagaimana para pekerja (buruh harian/borongan) mendapatkan hak akan K3(Kesehatan dan Keselamatan Kerja) selama masa Pandemi Covid-19. Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif dan spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja/buruh tetap mendapat hak atas K3 serta akibat yang ditimbulkan oleh Pandemi Covid-19, bentuk K3 nya adalah buruh bekerja dari rumah atau *Work Form Home* (WFH).

**Kata Kunci:** Hak, Kesehatan Keselamatan Kerja, Pandemi Covid-19

### **Pendahuluan**

Belakangan ini kerap didengungkan kabar bahwa pemerintah Indonesia akan membuat sebuah gebrakan baru dalam menghadapi Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) ini yang disebut dengan "*New Normal*" atau fase kehidupan baru. Pemerintah Indonesia akan melakukan "*New Normal*" ini sampai vaksin untuk Covid-19 ini ditemukan dan bisa disebarluaskan kepada masyarakat Indonesia.

Di sisi yang lain diketahui bahwa "pembangunan tenaga kerja bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan

kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya" (Shaleh, 2018). Namun dalam praktik pembuatan perjanjian atau kontrak kerja tidak selalu menguntungkan pihak pemakainya, dan dalam keadaan tertentu pula bentuk hukum atau perjanjian yang dibuat dapat menyulitkan pemakainya terutama pihak yang lemah, dalam konteks perjanjian kerja atau kontrak kerja pihak yang lemah adalah pekerja atau buruh (Zulkarnain Ibrahim, 2016). Sehingga diperlukan adanya peran hukum dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh terhadap kesewenang-wenangan dari pihak yang kuat yaitu pengusaha.

Tingginya resiko yang dapat terjadi dan mengancam keselamatan tenaga kerja sehingga

sangat diperlukannya adanya perlindungan terhadap tenaga kerja. (Erni Darmayanti, 2018) Jaminan kepastian hak dan kewajiban tenaga kerja secara tegas diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja/ buruh memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. "Ketika suatu pekerjaan dilakukan secara sendiri-sendiri tidaklah terlalu sulit untuk mencegah terjadinya suatu kecelakaan akan tetapi lain halnya apabila pekerjaan itu dilakukan secara berkelompok di suatu tempat dalam waktu yang bersamaan" (Djumadi, 1992: 56).

Secara khusus "perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah" (Abdul Khakim, 2007: 103). Bentuk perlindungan hukum yang diberikan dalam hukum ketenagakerjaan tentunya perlindungan hukum bagi pekerjanya yang di dalamnya diatur tentang jangka waktu perlindungan hukum yang diberikan (I Nyoman Darmadha Eka Prasetya Purnomo, I Ketut Markeling, 2018: 12). Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan kelancaran pelaksanaan produksi di perusahaan. Oleh karena itu, dalam Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003, dinyatakan bahwa "setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, karena tanpa adanya perlindungan ini bisa jadi menimbulkan kecelakaan kerja bagi pekerja/buruh".

"Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sudah menjadi standar penilaian pada perusahaan". (Wieke Yuni Christina, Ludfi Djakfar, 2012) "Karena keselamatan dan kesehatan kerja sangat berkaitan erat dengan kelangsungan berjalannya operasional perusahaan, sehingga apabila perusahaan gagal menerapkannya, maka perusahaan akan dianggap tidak layak dan tidak peduli terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja". "Hal yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, yaitu tindakan yang salah atau kondisi yang tidak aman" (Tri Utari, 2020).

Keselamatan dan kesehatan kerja juga bisa terjadi karena kurangnya perhatian pengusaha terhadap pekerja/buruhnya. "Pengaturan perusahaan tentang pola kerja yang berubah-ubah dapat menyebabkan kelelahan yang meningkat", yang bisa terjadi karena faktor beban kerja yang semakin meningkat. "Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja/buruh untuk memperoleh jaminan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam melakukan pekerjaan". "Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sudah menjadi standar penilaian pada perusahaan" (Lettyzia Juliaudrey Tampubolon, 2015). "Karena keselamatan dan kesehatan kerja sangat berkaitan erat dengan kelangsungan berjalannya operasional perusahaan, sehingga kalau perusahaan gagal menerapkannya, maka perusahaan akan dianggap tidak layak dan tidak peduli terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja".

Pada masa Pandemi Covid-19 ini banyak perusahaan yang merumahkan banyak pekerjanya dikarenakan anjuran pemerintah untuk melakukan jaga jarak (*Social Distancing*). Pekerjaan seperti contohnya; membangun rumah atau gedung atau sebuah *Mall* pun menjadi tertunda atau diundur jadwal penyelesaiannya akibat Pandemi Covid-19. Gebrakan dari pemerintah tentang akan diberlakukan kebiasaan baru (*New Normal*) maka pengusaha bisa menyusun ulang untuk memulai kembali membangun atau mempekerjakan para pekerja dengan mengikuti anjuran pemerintah serta tidak lupa akan hak para pekerja yang utama yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahannya yaitu, bagaimana dampak yang ditimbulkan dari Pandemi Covid-19 ini terhadap pekerja/buruh dan bagaimana pelaksanaan hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) selama masa Pandemi Covid-19.

## **Metode Penelitian**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. "Metode pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-

peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti” (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2004). “Pendekatan yuridis adalah suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Roni Hanitjo Soemitro, 1982). Sedangkan pendekatan normatif adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder terhadap asas-asas hukum serta studi kasus yang dengan kata lain sering disebut sebagai penelitian hukum kepustakaan”. Data yang digunakan adalah data hukum sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer (Benuf & Azhar, 2020) yaitu peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan bahan hukum sekunder berupa literatur terkait pelaksanaan K3 di Indonesia. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif analitis, artinya suatu cara analisis dengan cara menggambarkan objek penelitian.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Dampak yang Ditimbulkan Pandemi Covid-19 terhadap Pekerja/Buruh**

Pandemi Covid-19, merupakan bencana nasional dan berdampak sangat luas dalam setiap lini kehidupan masyarakat Indonesia (Kornelius Benuf, 2020: 205). Khususnya berdampak serius di sektor ketenagakerjaan Indonesia. “Selama Pandemi terjadi, hingga bulan Juli 2020, tercatat sebanyak 6 juta buruh di Indonesia dirumahkan atau terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)”. (Ferry Sandi, 2020) Banyak perusahaan yang merumahkan pekerjanya agar perusahaan tersebut tidak mengalami kebangkrutan, seperti contohnya sebanyak 13 perusahaan di Tangerang bangkrut dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja bagi Karyawannya (Pramita Tristiwati, 2020). Pemerintah mencanangkan akan berlakunya new normal agar perekonomian negara stabil dan pendapatan serta pemasukan masyarakat juga stabil. (Puspensos, 2020) New normal ini membuat para pekerja yang awalnya bekerja di rumah (*work from home*) menjadi bekerja di tempat kerja (*work from office*) bahkan ada beberapa yang tetap bekerja di tempat kerjanya dikarenakan tidak bisa untuk bekerja dari rumah. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja atau buruh di masa Pandemi Covid-19 bisa terjadi secara

sepihak. (Agus Suprayogi Septihani, 2020: 205). Di sisi lain Pandemi Covid-19 telah membawa dampak perubahan yang signifikan terutama mengenai kesadaran akan pentingnya kebersihan diri sendiri yang dari awal tidak peduli dengan kebersihan diri sendiri menjadi peduli dikarenakan Pandemi Covid-19 ini. Pedoman wajib yang dilakukan di saat Pandemi Covid-19 ini adalah:

1. Selalu memakai masker, baik masker kesehatan maupun masker kain agar bisa terhindar proses penularan dari virus ini.
2. Selalu cuci tangan setelah memegang sesuatu atau setidaknya memakai *hand sanitizer* jika melakukan kontak dengan benda asing.
3. Menjaga jarak 1-2 M antar pekerja dalam mengerjakan proyek.
4. Melakukan penyemprotan disinfektan ke dalam ruangan. Penyemprotan ini wajib dilakukan oleh pengusaha-pengusaha yang memiliki usaha baik usaha makanan, perhotelan, otomotif, maupun yang lainnya. Menjaga agar sebuah ruangan steril agar mengurangi resiko tertularnya virus ini.
5. Melakukan pengecekan suhu ketika akan memasuki sebuah ruang dengan gan atau tempat atau fasilitas umum.

Pandemi Covid-19 berdampak bagi pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, pembatasan-pembatasan yang telah diterapkan pemerintah, sedikit banyak akan berdampak bagi pekerja atau buruh. “Pemerintah sudah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19”. Pemerintah mengeluarkan PP ini bertujuan untuk memutus persebaran Covid-19 dan khusus bagi pekerja atau buruh adanya kebijakan pemerintah melalui PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19 ini adalah untuk melindungi pekerja atau buruh dalam bekerja.

### **Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja Selama masa Pandemi Covid-19**

Keselamatan kerja adalah suatu jenis “perlindungan terhadap pekerja buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan

oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan” (Rosalind Angel Fanggi, 2016). Berangkat dari pengertian tersebut menyebutkan jikalau keselamatan kerja merupakan sebuah hal penting dan sangat diperhatikan oleh perusahaan agar para pekerja/buruh tersebut bisa betah dan merasa diperhatikan oleh pengusaha. Menurut “Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja”, menjelaskan bahwa keselamatan kerja adalah mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja, memadamkan bahaya kebakaran, dan mengurangi bahaya-bahaya peledakan. Menurut “Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pemberi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja jika melihat penjelasan Pasal tersebut jika melihat pada masa sekarang dimana pemerintah Indonesia akan memberlakukan *New Normal* untuk menghadapi Pandemi Covid-19 ini maka penyedia kerja/pemberi kerja haruslah tetap mengikuti prosedur yang sudah ada melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

Pasal 4 angka 1 Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19 menyebutkan bahwa pembatasan sosial berskala besar paling sedikit meliputi:

- a. “Peliburan sekolah dan tempat kerja”
- b. “Pembatasan kegiatan keagamaan; dan/atau”
- c. “Pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum”.

Huruf c menyebutkan pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum bisa dimaksudkan jika ada pembangunan yang memerlukan banyak pekerja/buruh maka pemberi kerja harus menetapkan protokol kesehatan yang sudah ditetapkan pemerintah, dimana setiap masyarakat diwajibkan menggunakan masker dan menjaga jarak dalam setiap aktivitasnya di luar rumah (Lalu Ilham Syaputra Mardhia, Dwi Neri Kautsari and others, 2020: 83). Konteks perlindungan tenaga kerja sebenarnya sudah diatur dalam “Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” merupakan payung hukum bagi para pekerja

untuk bisa mendapatkan hak untuk mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan kerja. “Pasal ini juga merupakan jenis perlindungan pencegahan (Preventif) yakni pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan-penyelewengan, kesalahan-kesalahan, dan sebelum suatu pekerjaan dilaksanakan dengan memberi pedoman-pedoman pelaksanaan yang diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja”. (Sendjun H. Manulang, 2001: 83). Penerapan perlindungan pekerja di masa Pandemi Covid-19 ini, lebih ditegaskan lagi dalam Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19, yang mana pada intinya PP ini bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi Pekerja atau Buruh di masa Pandemi Covid-19.

Sehingga Pekerja atau buruh selama masa Pandemi Covid-19 ini akan tetap terjaga hak untuk mendapatkan Kesehatan dan Keselamatan kerja dari pemberi kerja karena sudah ada payung hukumnya. Maka jika ada perusahaan yang tidak memberikan hak K3 bagi pekerjanya maka perusahaan tersebut bisa dikenai sanksi pidana. “Perwujudan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sesuai dengan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang ditujukan sebagai perlindungan khusus bagi tenaga kerja, yaitu dibuatlah Jamsostek yang merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia” (Adrian Sutedi, 2009: 173).

## **Kesimpulan**

Pandemi Covid-19 berdampak bagi pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, pembatasan-pembatasan yang telah diterapkan pemerintah, sedikit banyak akan berdampak bagi pekerja atau buruh. Pemerintah sudah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19. Tujuan Pemerintah mengeluarkan PP ini adalah untuk melindungi pekerja atau buruh

dalam bekerja. Sehingga Pekerja atau buruh selama masa Pandemi Covid-19 ini akan tetap terjaga hak untuk mendapatkan Kesehatan dan Keselamatan kerja dari pemberi kerja karena sudah ada payung hukumnya. Maka jika ada perusahaan yang tidak memberikan hak K3 bagi pekerjanya maka perusahaan tersebut bisa dikenai sanksi pidana.

### **Daftar Pustaka**

Abdul Khakim. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti.

Adrian Sutedi. (2009). *Hukum Perburuahan*. Sinar Grafika.

Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20-33.

Djumadi. (1992). *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*. PT Raja Grafindo Persada.

Eka Prasetya Purnomo, I Ketut Markeling, I. N. D. (2018). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Mini Market (Studi Kasus : Indomaret Kebo Iwa Denpasar). *Jurnal Fakultas Hukum Udayana*, 5(1), 1-13.

Erni Darmayanti. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Perusahaan. *Jurnal Cendekia Hukum*, 3(2), 283-296.

Ferry Sandi. (2020). Perbedaan PHK dan Dirumahkan, Apa Saja yang Membedakan? *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200722113518-4-174533/perbedaan-phk-dan-dirumahkan-apa-saja-yang-membedakan>

Kornelius Benuf. (2020). Urgensi Kebijakan Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen Fintech Peer To Peer Lending Akibat Penyebaran Covid-19. *Jurnal RechtsVinding*, 9(2), 203-217.

Lettyzia Juliaudrey Tampubolon. (2015). Efektivitas Pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo sebagai Upaya Mewujudkan Budaya K3. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 3(3), 34-43.

Mamudji, S. S. dan S. (2004). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. PT Raja Grafindo Persada.

Manulang, S. H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Asdi Mahasatya.

Mardhia, DwiNeri Kautsari<sup>1</sup>, L. I. S., Ramdhani, W., Chandra, & Rasiardhi, O. (2020). Penerapan Protokol Kesehatan dan Dampak Covid-19 Terhadap Harga Komoditas Perikanan dan Aktivitas Penangkapan. *Indonesian Journal of Applied Science and Technology*, 1(2), 80-87.

Pramita Tristiawati. (2020). Akibat Corona, 13 Perusahaan di Tangerang Bangkrut dan PHK Ribuan Karyawan. *Liputan6.Com*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4297306/akibat-corona-13-perusahaan-di-tangerang-bangkrut-dan-phk-ribuan-karyawan>

Puspensos. (2020). Menyikapi "New Normal" Setelah Pandemi. *Pusat Penyuluhan Sosial*. <http://puspensos.kemsos.go.id/menyikapi-new-normal-setelah-pandemi>

Roni Hanitjo Soemitro. (1982). *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Ghalia Indonesia.

Rosalind Angel Fanggi. (2016). Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perkebunan Kopi di Kabupaten Jember. *Jurnal Panorama Hukum*, 1(2), 69-82.

Septihani, A. S. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor. 26 K/Pdt.Sus-PHI/2019). *Lex Jurnalica*, 17(2), 201-211.

- Shaleh, I. (2018). Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 20(1), 63-82.
- Tri Utari. (2020). Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Kecelakaan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Studi kasus di PT PG Rajawali I Unit Krobot Baru Kabupaten Malang). *Dinamika, Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 26(2), 253 - 267.
- Wieke Yuni Christina, Ludfi Djakfar, A. T. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *JURNAL REKAYASA SIPIL*, 6(1), 83-95.
- Zulkarnain Ibrahim. (2016). Eksistensi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Upaya Mensejahterakan Pekerja. *Media Hukum*, 23(2), 150-161.