

DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP HAK-HAK PEKERJA; SEBUAH PANDUAN AKSES TERHADAP KEADILAN



INSTITUTE FOR
CRIMINAL JUSTICE
REFORM



Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Hak-Hak Pekerja; *Sebuah Panduan Akses terhadap Keadilan*

Modul ini diterbitkan atas dukungan dan kerja sama
dengan Kedutaan Besar Inggris Jakarta

Pengarang:

Papang Hidayat

Editor:

Adhigama A. Budiman
Maidina Rahmawati

Lisensi Hak Cipta:



This work is licensed under a Creative Commons
Attribution 4.0 International License

Penerbit:

Institute for Criminal Justice Reform (ICJR)
Jalan Kompleks Departemen Kesehatan Blok B4,
Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520
Phone/Fax:021-7981190

 www.icjr.or.id |  infoicjr@icjr.or.id

 ICJRid |  ICJRID |  t.me/ICJRID |  ICJRID |  ICJRID

ISBN 978-623-7198-06-2



Dipublikasikan pertama kali: September 2020

Kata Pengantar

Kelompok pekerja/buruh harus beradaptasi dengan situasi pandemi Covid-19. Pekerjaan-pekerjaan yang bisa dilakukan secara daring akan dilakukan dari rumah tanpa harus pergi ke kantor, protokol kesehatan harus diperhatikan oleh masing-masing pekerja baik di dalam lingkungan kerja maupun dalam transportasi umum. Namun di sisi lain, perusahaan juga dibebani untuk mampu memutar roda ekonomi dalam masa pandemi, demi menafkahi pekerja-pekerja dibawahnya.

Beberapa standar internasional dan juga peraturan perundang-undangan menegaskan bahwa perlindungan pekerja tidak boleh lalai kendati dalam situasi pandemi. Dalam hal ini, negara pun bergerak dan mengeluarkan beberapa aturan untuk mengatur mengenai tanggung-jawab bagi perusahaan-perusahaan, seperti dalam hal pengupahan, penghitungan cuti sakit jika terpapar Covid-19, dan rencana mitigasi risiko dan protokol kesehatan bagi pekerja/buruh.

Modul ini disusun untuk memberikan penerangan apa saja hak-hak yang dimiliki oleh kelompok pekerja, bagaimana perlindungan hak kerja di dalam situasi yang bersifat khusus, seperti dalam masa Pandemi Covid-19, dan mekanisme keadilan apa yang dapat ditempuh bagi pekerja yang bersengketa atau haknya dilanggar oleh perusahaan tempat bekerja.

Jakarta, September 2020

Erasmus A.T. Napitupulu

Direktur Eksekutif ICJR

Daftar isi

	Kata Pengantar	3
	Daftar Isi	4
	Infografis : Menjamin Hak-hak Pekerja dalam Masa Pandemi	5
I	Latar Belakang	7
II	Pengantar	11
III	Konsep-Konsep Kunci Hak Asasi bagi Para Pekerja	14
	1. Hak-hak Pekerja	15
	2. Prinsip Non-Diskriminasi	18
	3. Tanggung Jawab Perusahaan	20
	4. Akses terhadap Keadilan	25
IV	Masalah Hak-Hak Pekerja yang Muncul Selama Pandemi COVID-19	26
V	Mekanisme Keadilan dan HAM (Nasional dan Internasional) untuk Hak-Hak Pekerja	33
	Profil Pengarang	37
	Profil ICJR	38

Menjamin Hak-hak Pekerja dalam Masa Pandemi



Modul ini berisi penjelasan apa saja hak-hak yang dimiliki oleh kelompok pekerja, bagaimana perlindungan hak kerja di dalam situasi Pandemi Covid-19, serta mekanisme keadilan apa yang dapat ditempuh bagi pekerja yang bersengketa hukum atau haknya dilanggar oleh perusahaan tempat bekerja.



Hak-hak yang melekat bagi pekerja antara lain:



Hak atas kerja

- Pekerjaan yang diambil tidak boleh dibawah ancaman, dan harus dilakukan secara sukarela
- Hak untuk tidak dirampas pekerjaannya secara tidak adil
- Dilarang untuk memperkejakan buruh anak
- Jaminan hukum bagi pekerja di sektor informal, pekerja musiman, dan pekerja rumah tangga

Hak atas kondisi kerja yang layak

- Hak atas upah minimum, bisa mencukupi kebutuhan pekerja dan keluarganya
- Hak atas jam kerja yang memadai dan istirahat
- Hak atas kondisi kerja yang aman dan sehat, termasuk pencegahan kecelakaan dan penyakit di tempat kerja

Hak untuk berserikat

Hak untuk berorganisasi tanpa intervensi pihak lain mencakup juga kemampuan serikat pekerja melakukan perundingan bersama dan melakukan mogok kerja



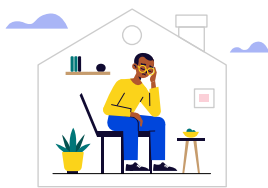
Jaminan hukum bagi pekerja juga harus bisa mencakup para pekerja di sektor formal dan para pekerja musiman, pekerja mandiri, atau pekerja di sektor informal. Untuk keterangan lebih lanjut silahkan ke halaman **18** dari modul ini



Perlindungan hak atas upah bagi pekerja di dalam masa Pandemi Covid-19 di dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 mewajibkan perusahaan untuk memperhatikan:



Pekerja dalam kategori Orang Dalam Pemantauan (ODP) virus Covid-19 tidak masuk kerja paling lama 14 hari, dan **upah dibayarkan penuh**



Pekerja suspek Covid-19 harus menjalani masa karantina/isolasi, **upah dibayarkan penuh**



Pekerja tidak masuk karena sakit Covid-19, **upah dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan**



Perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha hingga sebagian atau seluruh pekerja tidak masuk kerja, perubahan atas cara atau **besaran pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan pengusaha dan buruh**

Perusahaan pun dalam menjalankan usaha sesuai Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/7/AS.02.02/V/2020 diharuskan untuk memperhatikan:

1. Menyusun perencanaan keberlangsungan usaha dengan memprioritaskan tempat kerja aman dari potensi penularan Covid-19 dan juga kebijakan SDM perusahaan (cuti sakit, perjalanan, kompensasi, lembur, dll)
2. Menerapkan protokol pencegahan penularan Covid-19 di tempat kerja

Pekerja yang merasa hak asasinya terlanggar bisa melakukan pengaduan lewat:

1. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM).

<https://www.komnasham.go.id/index.php/pengaduan-mekanisme/>

2. Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan)

<https://www.komnasperempuan.go.id/read-news-sistem-penerimaan-pengaduan-komnas-perempuan>

3. Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI)

<https://www.kpai.go.id/formulir-pengaduan#>



Hukum Indonesia juga mengatur mengenai beberapa cara penyelesaian masalah sengketa ketenagakerjaan:

1. Penyelesaian masalah hak-hak pekerja lewat UU tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyediakan,
 - Penyelesaian sengketa secara bipartit antara perusahaan/majikan dengan pekerjanya;
 - Penyelesaian sengketa dengan melibatkan pihak ketiga dalam suatu upaya konsiliasi atau mediasi;
 - Penyelesaian sengketa lewat mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial, sebuah pengadilan khusus yang bisa memberikan suatu keputusan hukum.
2. Penyelesaian masalah hak-hak pekerja lewat sistem peradilan pidana dan perdata. Beberapa pelanggaran terhadap hak-hak pekerja juga bisa merupakan suatu tindak pidana, seperti memperkerjakan buruh anak, perdagangan orang, tidak membayar pesangon baik pekerja yang mengalami PHK, dan menghalang-halangi hak pekerja untuk berserikat

Latar Belakang



Hingga pertengahan Juli 2020, menurut WHO (Organisasi Kesehatan Dunia) terdapat sekitar 13 juta orang yang terpapar COVID-19 (virus corona) dengan korban jiwa sekitar 500 ribu orang tersebar 188 negara, nyaris di semua teritori berdaulat dunia.¹ Untuk Indonesia di periode yang sama sejak Maret 2020, data resmi menyatakan terdapat lebih dari 80 ribu orang terpapar COVID-19 dengan korban jiwa hampir mencapai 4 ribu orang.

Pandemi atau wabah global COVID-19 tidak hanya sebagai krisis kesehatan global,² tetapi lebih dari itu merupakan krisis kemanusiaan global dengan dampak merusak yang luar biasa di segala sektor kehidupan, mulai dari hilangnya banyak nyawa - hingga dalam jumlah yang besar dan cepat, kerugian ekonomi, gangguan keamanan sosial dan dunia pendidikan, ketersediaan pangan, hilangnya pekerjaan, hingga berkurangnya fungsi institusi negara (pelayanan publik berkurang, pemilu tertunda, atau terbatasnya fungsi pengadilan).

Menurut Sekretaris Jendral (Sekjen) Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB), Antonio Guterres, krisis ini merupakan yang terburuk sejak berakhirnya Perang Dunia II.³ Pengakuan situasi krisis atau

¹ WHO, 'WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard' <<https://covid19.who.int/>> diakses 11 Agustus 2020

² *Ibid.*

³ 'UN launches COVID-19 plan that could 'defeat the virus and build a better world,' (WHO, 31 March 2020) <<https://news.un.org/en/story/2020/03/1060702>> diakses 11 Agustus 2020

bencana (nonalam)⁴ di Indonesia sebagai dampak pandemi COVID-19 juga dinyatakan oleh Presiden Joko Widodo,⁵ meski dianggap sebagai upaya yang terlambat.

Hingga modul ini ditulis, tidak ada strategi pencegahan atau upaya melawan pandemi COVID-19 yang lebih ampuh selain menerapkan kebijakan jaga jarak secara fisik, mulai dari pembatasan orang untuk bepergian, berkumpul, penutupan sekolah, kantor, pabrik, pemberlakuan 'jam malam', pembatasan operasi transportasi publik, hingga suatu karantina wilayah bergantung tingkat kepentingannya.

Virus corona menyerang semua orang 'tak pandang bulu', tetapi dampak pandemi COVID-19 memiliki efek yang berbeda terhadap kelompok-kelompok tertentu, mereproduksi struktur politik, sosial, dan ekonomi yang timpang; perempuan, minoritas etnis, kaum migran, pencari suaka, dan pengungsi, orang-orang yang ada di dalam tahanan, orang-orang dengan disabilitas, dan orang-orang miskin atau kalangan ekonomi bawah.

Merespon pandemi saat ini, berbagai pemerintahan dan negara mengambil langkah-langkah darurat atau kebijakan luar biasa atas nama melindungi 'kesehatan publik', bisa dibuat melalui intensi (itikad) yang baik namun dengan konsekuensi tak terduga merugikan hak asasi, atau dengan sengaja menggunakan 'kesempatan dalam kesempitan' untuk mengkonsolidasikan kekuatannya secara berlebihan mengurangi hak-hak asasi warganya. Apapun pilihannya, respon negara-negara terhadap pandemi telah menghasilkan dampak buruk secara disproportional terhadap kelompok-kelompok rentan dan marginal tersebut.⁶

Perlu diingat bahwa langkah-langkah darurat atau luar biasa negara untuk merespon pandemi COVID-19, atau kondisi darurat lainnya, tidak hanya ditentukan dan diatur oleh legislasi atau perundang-undangan nasional, tetapi juga oleh hukum hak asasi manusia (HAM) internasional, khususnya yang telah diratifikasi atau diakui secara resmi oleh negara bersangkutan. Sebagai contoh dalam konteks menghadapi suatu pandemi atau kondisi krisis kesehatan lainnya, Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya [*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR)] – di mana Indonesia telah meratifikasinya melalui UU No 11/2005 – menyatakan bahwa "langkah-langkah untuk mencegah, mengatasi, dan

⁴ Keputusan Presiden RI No. 12/2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional <<https://jdih.setneg.go.id/viewpdfperaturan/P18857/Keppres%20Nomor%2012%20Tahun%202020>> diakses 11 Agustus 2020

⁵ Humas Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, 'Presiden Tetapkan Bencana Nonalam Penyebaran Covid-19 sebagai Bencana Nasional' (Setkab RI, 14 April 2020) <<https://setkab.go.id/presiden-tetapkan-bencana-nonalam-penyebaran-covid-19-sebagai-bencana-nasional/>> diakses 11 Agustus 2020

⁶ Rights & Security International, *COVID-19 dan Buku Panduan untuk Organisasi Masyarakat Sipil; Kekuasaan Darurat dan Tanggapan Krisis: Resiko-Resiko bagi Hak Asasi Manusia* <https://www.rightsandsecurity.org/assets/downloads/RSI_COVID-19_toolkit___BAHASA_Indonesian_28April20_1.pdf>

mengontrol suatu epidemi dan endemi penyakit” merupakan kewajiban mutlak negara, dan harus diimplementasikan tanpa diskriminasi, khususnya terhadap kelompok-kelompok rentan dan marginal.⁷

Dalam konteks krisis yang berdampak pada dunia usaha dan kerja, ILO (Organisasi Buruh Internasional) menyatakan bahwa “penanganan suatu krisis harus memastikan penghormatan terhadap hak asasi manusia dan supremasi hukum, khususnya penghormatan terhadap prinsip-prinsip fundamental hak atas kondisi kerja yang adil dan layak dan standar-standar perburuhan internasional.⁸

Penanganan suatu krisis harus memastikan penghormatan terhadap hak asasi manusia dan supremasi hukum, khususnya penghormatan terhadap prinsip-prinsip fundamental hak atas kondisi kerja yang adil dan layak dan standar-standar perburuhan internasional.

Salah satu dampak buruk dari pandemi COVID-19 - dan respon negara untuk menghadapinya - menimpa para buruh atau pekerja, dengan efek tambahan bagi para pekerja sektor informal, pekerja waktu tertentu, *gig workers* (pekerja musiman, pekerja mandiri, atau pekerja kasual), dan buruh migran. Mereka ini – bahkan terjadi sebelum munculnya pandemi COVID-19 - umumnya tidak mendapatkan jaminan sosial dan proteksi lainnya, atau dalam konteks pekerja perempuan dianggap sebagai pekerja “kelas dua”, dan lebih rentan kehilangan pekerjaannya (PHK). Selain itu juga terdapat para pekerja yang justru harus tetap bekerja di luar rumah, khususnya para pekerja di sektor-sektor kesehatan (dokter, perawat, petugas kebersihan di RS atau klinik), pelayan toko-toko yang menjual barang kebutuhan pokok sehari-hari (sembako) dan obat-obatan, pekerja sektor transportasi, pekerja di sektor keamanan, pekerja di urusan pemakaman, dan sebagainya.⁹

Maslah yang dihadapi para pekerja di masa pandemi COVID-19 ini oleh ILO (Organisasi Buruh

⁷ Committee on Economic, Social and Cultural Rights ‘General Comment No. 14’ *the Right to the highest attainable standard of health* (11 Agustus 2000) UN Doc. E/C.12/2000/4, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f2000%2f4&Lang=en>

⁸ ILO Recommendation R205: Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation (2017) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205>

⁹ Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 9/2020 tentang pedoman pembatasan sosial berskala besar dalam rangka percepatan penanganan corona virus disease 2019 (COVID-19) <<https://covid19.go.id/p/regulasi/permenkes-no-9-tahun-2020-tentang-pedoman-psbb-dalam-rangka-percepatan-penanganan-covid-19>>

Internasional) adalah dilema antara “tertular atau kelaparan”.¹⁰ Efek dari pandemi COVID-19 dan resesi ekonomi juga memiliki dampak berbeda kepada para buruh perempuan, buruh kelompok difabel, atau kelompok termarginalisasi lainnya, yang sebelum masa pandemi pun telah sering mengalami praktik diskriminatif di tempat kerja.

¹⁰ ‘Contagion or starvation, the dilemma facing informal workers during the COVID-19 pandemic’ ILO (7 Mei 2020) <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_744005/lang-en/index.htm> diakses 11 Agustus 2020

Pengantar

II

Modul ini disusun untuk berbagai kalangan, khususnya organisasi masyarakat sipil, serikat pekerja, atau pekerja, yang ingin memahami potensi terjadinya pelanggaran HAM yang dialami oleh para pekerja sebagai dampak dari respon-respon negara menghadapi pandemi COVID-19 dan bagaimana memanfaatkan mekanisme keadilan (*access to justice*) yang tersedia, baik melalui mekanisme keadilan yang konvensional (pengadilan) atau yang non-konvensional (mekanisme HAM nasional dan internasional).

Perspektif Akses Terhadap Keadilan untuk melihat masalah hak-hak pekerja ini digunakan mengingat jaminan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM telah jelas tercantum dalam Konstitusi UUD 1945 dan di berbagai perundang-undangan nasional, dan Indonesia telah meratifikasi banyak instrumen internasional pokok tentang hak asasi manusia¹¹ dan hak-hak di dunia kerja atau *rights at work* (konvensi-konvensi ILO).¹² Saat Modul ini ditulis, UU Cipta Kerja, yang akan mengubah rezim perlindungan hak-hak buruh, belum disahkan oleh DPR RI sehingga tidak dibahas.”

Modul ini memberikan referensi kepada para pembaca untuk bisa mengidentifikasi dampak pandemi COVID-19 terhadap hak-hak pekerja dan upaya pemulihan hak:

¹¹ Ratification Status for Indonesia <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx>

¹² ILO, 'Ratification for Indonesia' <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102938>

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4
Identifikasi masalah HAM	Identifikasi standar-standar HAM yang relevan, baik yang ada di perundang-undangan nasional maupun instrumen internasional	Identifikasi sarana atau mekanisme HAM dan keadilan yang tersedia	Evaluasi dan proses pembelajaran
- Berdiskusi dengan para pekerja lainnya atau mereka yang paham tentang hak-hak pekerja - Identifikasi pelanggaran HAM apa yang dialami para pekerja (sendiri atau bersama-sama) sebagai dampak dari situasi pandemi COVID-19 - Identifikasi kelompok pekerja mana saja (usia, jender, latar belakang etnis, agama, status kontrak, dll) yang paling besar terkena dampak dari situasi pandemi di tempat kerja masing-masing	- Mengidentifikasi standar-standar HAM dan aturan hukum yang berlaku bersama-sama dengan orang yang paham akan hukum HAM yang relevan - Mengidentifikasi praktik-praktik terbaik di tempat lain (perusahaan atau negara lain) dalam perlindungan hak-hak pekerja di masa pandemi - Menyusun argumen untuk membuktikan terjadinya pelanggaran HAM (hak-hak pekerja) dan kerugian yang dialami oleh korban (pekerja) - Sesuai dengan ketersediaan informasi di lapangan, menyusun pembuktian terjadinya praktik diskriminasi - Mengidentifikasi apakah pelanggaran HAM tersebut selain melibatkan perusahaan, juga diakibatkan oleh suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh negara atau pemerintah - Mengidentifikasi rantai jaringan perusahaan lain (baik di dalam maupun luar negeri) yang berhubungan dengan perusahaan setempat yang diduga melakukan pelanggaran hak-hak pekerja di masa pandemi	- Mengidentifikasi sistem penyelesaian di tingkat perusahaan, di tingkat umum untuk urusan ketenagakerjaan (Disnaker), atau jalur pengadilan - Mengidentifikasi mekanisme pendukung untuk mengangkat atau menyelesaikan masalah ketenagakerjaan, seperti lewat badan-badan pemantau negara (parlemen, Komnas HAM, dll) - Untuk isu ketenagakerjaan yang dianggap bersifat sistemik, identifikasi saluran advokasi pendukung, seperti menggunakan mekanisme HAM internasional atau sistem di ILO - Dengan mempertimbangkan kapasitas secara individual atau bersama-sama (organisasi) menentukan pilihan-pilihan bentuk penyelesaian dan menyusun prioritas strategi	- Membuat penilaian apakah telah terjadi perubahan (sekecil atau sebesar apapun) baik di tingkat perusahaan atau kebijakan negara dari pilihan menggunakan suatu mekanisme keadilan - Membuat penilaian tentang efektivitas mekanisme penyelesaian yang tersedia dalam merespon masalah yang muncul - Mengidentifikasi perlunya strategi yang lebih luas di luar menggunakan mekanisme keadilan yang ada

ICJR (the Institute for Criminal Justice Reform) adalah sebuah organisasi non-pemerintah independen yang fokus pada reformasi sektor hukum dan keadilan di Indonesia yang berorientasi pada prinsip-prinsip supremasi hukum (*rule of law*) dan hak asasi manusia lewat kerja-kerja advokasi, pelatihan, dan litigasi strategis.

Silahkan kunjungi kami di www.icjr.or.id dan ikuti kerja-kerja kami di Twitter [@ICJRid](https://twitter.com/ICJRid).

III

Konsep-Konsep Kunci Hak Asasi bagi Para Pekerja

Di bawah ini merupakan konsep-konsep kunci terkait hak-hak asasi para pekerja berdasarkan standar dan instrumen HAM internasional - yang paling relevan atau paling terdampak dalam konteks pandemi COVID-19 saat ini dan konsep akses terhadap keadilan (*access to justice*) dengan pembahasan dalam konteks kerangka hukum domestik Indonesia.

Sebagaimana yang diatur dalam hukum dan standar HAM internasional, pemangku hak asasi (*rights holder*) adalah setiap orang atau individu, sementara pemangku kewajiban asasi (*duty bearer*) adalah negara (*state*), yang mencakup institusi eksekutif (pemerintah), legislatif (parlemen), yudikatif (pengadilan), dan lembaga-lembaga negara lainnya, baik di tingkat nasional maupun lokal.

Secara lebih rinci, negara memiliki 3 kewajiban:

1. **Kewajiban untuk menghormati** (*duty to respect*); negara harus mendisiplinkan semua aparaturnya untuk tidak melakukan pelanggaran hak asasi manusia (*human rights violation*);
2. **Kewajiban untuk melindungi** (*duty to protect*); negara harus melindungi warganya atau setiap orang di dalam lingkup yuridiksinya dari pelanggaran HAM (*human right abuse*) yang dilakukan oleh orang lain, baik itu merupakan aparat negara maupun aktor non-negara (seperti perusahaan). Bila terjadi pelanggaran HAM, negara wajib melakukan pemulihan hak (*remedy*) atau menegakkan keadilan, baik itu menghukum pelakunya maupun memberikan ganti rugi (reparasi) kepada korbannya;

- 3. Kewajiban untuk memenuhi** (*duty to fulfil*); negara mengambil tindakan atau langkah legislatif, administratif, yudisial, dan langkah lain yang diperlukan untuk memastikan bahwa para pejabat negara ataupun pihak ketiga (*non-state actor*) melaksanakan penghormatan dan perlindungan hak asasi manusia.

Ketentuan ini (pengakuan akan *right holder* dan *duty bearer*) juga diakui oleh kerangka hukum nasional (UU No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia).¹³

1. Hak-hak pekerja

Hak-hak pekerja tidak didefinisikan secara eksplisit, namun dalam instrumen HAM internasional, khususnya Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR) dijabarkan sebagai 'hak atas kerja (*right to work*)', 'hak-hak atas kondisi kerja yang adil dan layak (*right at work*)' dan lebih dari itu, ICESCR juga mengakui adanya hak-hak asasi relevan bagi para pekerja, yaitu 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. Untuk merespon suatu krisis atau bencana (seperti pandemi COVID-19) hak-hak pekerja harus menjadi pertimbangan dan respon terhadap krisis atau bencana harus melibatkan masukan dari para pekerja.

Hak atas pekerja tidak bermakna bahwa negara harus membuat setiap orang segera bisa atau mendapatkan bekerja, tetapi dipahami sebagai kewajiban negara untuk membuat kebijakan untuk secara progresif memperluas kesempatan atau lapangan kerja. Pengertian 'pekerja' di sini – baik yang diakui oleh badan-badan HAM¹⁴ internasional maupun ILO¹⁵ – harus mencakup segala orang yang bekerja baik yang menerima upah atau bekerja secara independen. Ini mencakup para *pekerja di sektor formal* yang menerima upah secara rutin dan menikmati pengakuan dan perlindungan hukum yang memadai, dan para *pekerja musiman, pekerja mandiri, atau pekerja di sektor informal* yang di banyak negara tidak mendapat pengakuan dan perlindungan hukum yang memadai.¹⁶

¹³ UU No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 8

¹⁴ CESCR 'General Comment No. 18' the Right to Work (6 Februari 2006) UN Doc. E/C.12/GC/18 <<https://undocs.org/E/C.12/GC/18>> para. 6.

¹⁵ ILO, *Rules of the Game: an introduction to the standards-related work of the International Labour Organization* (Centenary edition, 2019) hal. 16 <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672549.pdf> ; dan ILO, 'Manual for Drafting ILO Instruments: definition of worker' <http://learning.itcilo.org/ilo/jur/en/2_2_2_7.htm>

¹⁶ CESCR 'General Comment No. 18' the right to work, para. 10 <<https://undocs.org/E/C.12/GC/18>> ; dan ILO, : *an introduction to the standards-related work of the International Labour Organization* (Centenary edition, 2019) hal. 16 <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672549.pdf>

Hak atas kerja atau hak untuk bekerja sangat penting untuk mewujudkan hak asasi manusia lainnya, dan membentuk bagian yang tidak terpisahkan dan inheren dari martabat manusia. Hak atas kerja memberikan kontribusi untuk kelangsungan hidup seseorang dan keluarganya, dan di saat yang sama - sejauh pekerjaan dipilih atau diterima secara bebas atau tanpa paksaan - untuk pengembangan dan pengakuan dirinya dalam masyarakat.

Hak-hak pekerja	Ketentuan Turunan	Referensi atau Acuan		Keterangan
		Internasional	Nasional	
Hak atas kerja (<i>right to work</i>) - "hak setiap orang atas kesempatan untuk mencari nafkah dengan bekerja yang ia pilih atau terima dengan bebas dan tidak boleh dipaksa atau secara sewenang-wenang kehilangan pekerjaan"	Larangan kerja paksa yang didefinisikan sebagai "situasi di mana suatu pekerjaan atau layanan yang diambil dari seseorang di bawah ancaman hukuman dan yang orang itu tidak menawarkan dirinya sendiri secara sukarela."	Kovenan Internasional Hak-Hak Sipil dan Politik [ICCPR (Pasal 8)] Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya [ICESCR (Pasal 6)] & GC No. 18 Konvensi ILO No. 29 (1930) tentang Kerja Paksa atau Wajib Kerja (Pasal 2) Konvensi ILO No. 105 (1957) tentang Penghapusan Kerja Paksa (Pasal 1)	UUD 45 (Pasal 28E) UU No. 39/1999 tentang HAM (Pasal 38)	Kerja paksa belum dijadikan suatu tindak pidana dalam KUHP, meski sering disamakan dengan pidana perdagangan orang (<i>trafficking</i>) seperti pada UU No. 21/2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Indonesia sudah meratifikasi kedua Konvensi ILO soal Kerja Paksa tersebut.
	Hak untuk tidak dirampas pekerjaannya secara tidak adil	ICESCR (Pasal 6) & GC No. 18 Konvensi ILO No. 158 (1982) tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 4)	UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 150-172)	Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No. 158 (1982)
	Larangan memperkerjakan buruh anak dan perlindungan anak dari eksploitasi ekonomi	Konvensi Hak-Hak Anak [CRC (Pasal 32 & 33)] ICESCR (Pasal 10) & GC No. 18 Konvensi ILO No. 138 (1973) tentang Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja Konvensi ILO No. 182 (1999) tentang Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk bagi Anak	UU No. 39/1999 tentang HAM (Pasal 64, 74, & 75) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 68)	Indonesia sudah meratifikasi CRC Indonesia sudah meratifikasi Konvensi ILO No. 138 (1973) dan menentukan batas usia 15 tahun untuk diperbolehkan bekerja. Indonesia sudah meratifikasi Konvensi ILO No. 182 (1999).

	Jaminan hukum bagi para pekerja di sektor informal, pekerja musiman, dan pekerja domestik (rumah tangga)	ICESCR (Pasal 6) dan GC No. 18 & No. 23 Konvensi ILO No. 189 (2011) tentang Pekerjaan yang Layak bagi Pekerja Rumah Tangga Rekomendasi ILO No. 204 (2015) tentang Transisi dari Ekonomi Informal ke Ekonomi Formal	Tidak ada perundang-undangan yang mengakui atau mendefinisikannya, dan mengaturnya.	Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No. 189 (2011)
Hak atas kondisi kerja yang adil dan layak (<i>right at work</i>)	Hak atas upah minimum yang layak yang bisa mencukupi kebutuhan pekerja dan keluarganya atas makanan, transportasi, akomodasi, jaminan sosial, dan asuransi kesehatan.	ICESCR (Pasal 7) & GC No. 23 Konvensi ILO No. 95 (1949) tentang Perlindungan Upah	UUD 45 (Pasal 27 dan 28D) UU No. 39/1999 tentang HAM (Pasal 38) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 88-101)	Indonesia belum meratifikasi Konvensi ILO No. 95 (1949)
	Hak atas jam kerja yang memadai dan istirahat.	ICESCR (Pasal 7) & GC No. 23 Konvensi ILO No. 1 (1919) tentang Jam Kerja (Industri) Konvensi ILO No. 47 (1935) tentang 40 Jam Seminggu	UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 77-79)	Di Indonesia berlaku 40 jam kerja untuk satu minggu (di luar lembur)
	Hak atas kondisi kerja yang aman dan sehat, termasuk pencegahan kecelakaan dan penyakit di tempat kerja	ICESCR (Pasal 7) dan GC No. 23 & No. 14 Konvensi ILO No. 155 (1981) tentang Keamanan dan Kesehatan Kerja Konvensi ILO No. 161 (1985) tentang Layanan Kesehatan Kerja	UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 86 & 87) UU No. 36/2009 tentang Kesehatan (Pasal 145 dan 163-166) UU No. 36/2014 tentang Tenaga Kesehatan (Pasal 57 dan 68)	Di dalam UU No. 36/2009 tentang Kesehatan ini disebutkan "upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan," baik di "sektor formal maupun informal." Indonesia belum meratifikasi kedua Konvensi ILO tersebut.

Hak untuk membentuk atau bergabung dalam suatu serikat pekerja atas pilihan sendiri	Hak untuk berorganisasi tanpa intervensi pihak lain dan kemampuan serikat pekerja untuk melakukan perundingan bersama dan melakukan mogok.	ICCPR (Pasal 22) ICESCR (Pasal 8) Konvensi ILO No. 87 (1948) tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi Konvensi ILO No. 98 (1949) tentang Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama	UU No. 39/1999 tentang HAM (Pasal 39) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 104, 116, dan 137-145) UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh	Indonesia sudah meratifikasi kedua Konvensi ILO tersebut
---	--	--	---	--

Selain ketiga inti hak-hak pekerja di atas, penting juga untuk melihat hak-hak asasi fundamental yang dimiliki para pekerja dalam merespon suatu krisis atau bencana, seperti hak atas kebebasan berekspresi dan berpendapat, yang juga dijamin dalam instrumen HAM internasional dan hukum positif di Indonesia.

Pembatasan terhadap kebebasan berekspresi dan berpendapat secara semena-mena terhadap pekerja atau aktivis hak-hak pekerja dalam masa pandemi bisa dianggap sebagai suatu pelanggaran HAM. Penting dicatat bahwa dalam perspektif HAM, para pekerja atau aktivis hak-hak pekerja yang melakukan kegiatan promosi dan perlindungan HAM (hak-hak atas pekerja) dianggap sebagai 'pembela HAM' atau *human rights defender*.¹⁷

2. Prinsip Non-Diskriminasi

Selain rincian hak-hak atas pekerja di atas, penting juga untuk melihat salah satu prinsip fundamental hak asasi manusia, yaitu prinsip kesetaraan dan persamaan hak atau prinsip non-diskriminasi yang menempel di semua dimensi penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan HAM.

Prinsip non-diskriminasi merupakan ketentuan fundamental di semua hukum HAM internasional dan juga hukum perburuhan internasional. Definisi 'diskriminasi' berikut merupakan tafsir dari Komite Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya, badan pengawas dan supervisi dari Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR): "diskriminasi merupakan pembedaan, pengecualian, pembatasan atau preferensi, atau perlakuan berbeda lainnya yang secara langsung atau tidak langsung didasarkan pada alasan yang dilarang dan yang memiliki maksud atau efek membatalkan atau merusak pengakuan, pemenuhan atau pelaksanaan,

¹⁷ Deklarasi Pembela Hak Asasi Manusia PBB, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Defenders/Declaration/declarationBahasa.pdf>

berdasarkan kesetaraan, dari hak-hak yang tercantum dalam Kovenan (ICESCR). Diskriminasi juga mencakup upaya hasutan untuk melakukan diskriminasi dan pelecehan hak.”¹⁸

Diskriminasi bisa terjadi karena ada suatu kebijakan atau peraturan tertulis yang mengaturnya, tetapi diskriminasi juga tetap bisa terjadi meski aturan tertulis sudah mengharamkannya:

- Diskriminasi formal (*de jure*): terjadi sebagai akibat adanya suatu kebijakan atau peraturan hukum, atau kebijakan tingkat perusahaan yang tertera dalam suatu dokumen. Contoh, adanya kebijakan di tingkat lokal atau peraturan daerah yang melarang perempuan keluar rumah di malam hari (kebijakan jam malam). Ini merupakan bentuk diskriminasi terhadap perempuan (pekerja);
- Diskriminasi substantif (*de facto*): terjadi praktik diskriminasi meskipun sudah ada ketentuan hukum yang melarangnya. Diskriminasi di tingkat praktik ini merupakan yang paling banyak terjadi. Contoh, pekerja perempuan tidak diangkat menjadi pekerja tetap meski telah bekerja di perusahaan yang sama dalam waktu yang lama. Konsekuensi lanjutannya adalah pekerja perempuan tersebut tidak mendapatkan asuransi atau jaminan sosial dan kesehatan. Alasan diskriminasi terhadap pekerja perempuan adalah mereka bukan pencari nafkah utama di keluarganya, yaitu suami atau ayahnya. Diskriminasi lain yang umum di dunia kerja adalah penolakan terhadap calon pekerja dari kelompok difabel.

Diskriminasi juga bisa terlihat memiliki efek atau menyasar *langsung* terhadap suatu individu atau kelompok orang yang berafiliasi dengan kelompok atau berlatar belakang tertentu, dan juga bisa terjadi secara *tidak langsung* akibat suatu kebijakan atau peraturan yang terkesan netral, tetapi memiliki dampak secara tidak proporsional terhadap orang-orang dari kelompok atau latar belakang tertentu. Contoh dari ‘diskriminasi bersifat tidak langsung’ adalah kebijakan untuk menyediakan akta kelahiran atau dokumen kependudukan tertentu untuk bisa

Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

¹⁸ CESCR ‘General Comment No. 20’ *non-discrimination in economic, social and cultural rights* (2 Juli 2009) UN Doc. E/C.12/GC/20, para. 7 <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f20&Lang=en>

mengakses suatu jaminan sosial atau kesehatan. Kebijakan ini secara tidak langsung merugikan para pekerja migran atau pekerja Warga Negara Asing (WNA).

Prinsip non-diskriminasi ini juga banyak tersedia di berbagai perundang-undangan di Indonesia, termasuk dalam [UU Ketenagakerjaan](#), yaitu “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.

Landasan kebijakan dan praktik diskriminasi yang lazim terjadi di dunia kerja:

Ras dan warna kulit	Etnis	Usia	Kewarganegaraan	Asal usul kewarganegaraan atau kelahiran
Disabilitas fisik atau mental	Agama	Bahasa	Status kesehatan (seperti orang terpapar HIV/AIDS)	Afiliasi politik atau ideologi
Ekspresi pribadi dan berpakaian	Status perkawinan	Jenis kelamin	Orientasi seksual dan identitas jender	Status sosial ekonomi

3. Tanggung Jawab Perusahaan

Sesuai ketentuan hukum HAM internasional dan nasional, pemangku kewajiban asasi manusia adalah negara. Namun demikian, dalam konteks dunia kerja pihak langsung yang wajib memenuhi hak-hak pekerja adalah perusahaan, khususnya bila itu dalam dunia usaha swasta. Negara wajib melindungi pekerja dari pelanggaran HAM (*human rights abuse*) yang dilakukan oleh pengusaha atau perusahaan. Di beberapa waktu belakangan ini terdapat suatu konsensus di tingkat internasional bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab HAM (*human rights responsibility*) yang bersifat “independen dari tugas atau kapasitas negara yang berlaku secara universal bagi semua perusahaan dalam segala situasi.”¹⁹

Tanggung jawab HAM perusahaan (*corporate responsibility*) ini mencakup:

- Adanya pengakuan perusahaan akan komitmen mereka terhadap penghormatan nilai-nilai HAM yang universal;
- Adanya upaya pencegahan terjadinya pelanggaran HAM lewat uji tuntas (*due diligence*), termasuk melakukan suatu kalkulasi (*assessment*) akan potensi atau dampak suatu pelanggaran HAM (dan kerusakan lingkungan) yang mungkin terjadi dalam operasi perusahaan yang bersangkutan;

¹⁹ John Ruggie, *Business and human rights: further steps toward the operationalization of the “protect, respect and remedy” framework* (9 April 2010) UN Doc. A/HRC/14/27, para. 54-87, <https://www2.ohchr.org/english/issues/trans_corporations/docs/A-HRC-14-27.pdf> diakses 11 Agustus 2020

- Adanya suatu mekanisme merespon (*remedy*) suatu dugaan terjadinya pelanggaran HAM di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Suatu instrumen HAM internasional – yang dikenal sebagai *Ruggie Principles* – yang ditetapkan lewat resolusi Dewan HAM PBB mengatur secara rinci tanggung jawab HAM perusahaan.²⁰ Penting dicatat bahwa ‘perusahaan’ yang dimaksud dalam instrumen ini mencakup semua perusahaan yang terlibat dalam suatu rantai produksi (*supply chain*) kompleks suatu barang atau jasa yang umumnya melibatkan berbagai perusahaan yang status kepemilikannya berbeda-beda dan bisa berada di beberapa negara berbeda.

Dalam praktiknya, berbagai asosiasi perusahaan – khususnya perusahaan multi-nasional besar – saat ini mengakui *Ruggie Principles* dan menjadikannya (secara suka rela) sebagai panduan menjalankan operasi usahanya, termasuk menjadi alat memantau operasi perusahaan-perusahaan lain yang ada dalam suatu rantai produksi yang sama.

Secara ringkas dalam *Ruggie Principles* tersebut terdapat tiga pilar utama dunia bisnis dan HAM:

Kewajiban negara untuk melindungi HAM (<i>state duty to protect human rights</i>)	Tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM (<i>corporate responsibility to respect human rights</i>)	Akses lebih besar bagi korban untuk memperoleh pemulihan hak (<i>victims' access to effective remedy</i>)
Negara harus melindungi para pekerja dan orang lain yang secara potensial bisa terdampak suatu pelanggaran HAM sebagai konsekuensi beroperasinya suatu perusahaan.	Perusahaan yang beroperasi sudah harus memiliki suatu rancangan uji tuntas (<i>due diligence</i>) untuk merespon atau memitigasi suatu potensi pelanggaran HAM yang terjadi karena operasi perusahaan yang bersangkutan.	Akses yang lebih besar dari korban terhadap keadilan, baik lewat institusi peradilan maupun institusi keadilan non-yudisial.
Negara harus merancang dan membuat kebijakan, legislasi, atau peraturan yang memastikan adanya penghormatan HAM oleh perusahaan.	Perusahaan harus membuat suatu pengakuan atau komitmen tertulis akan penghormatan nilai-nilai HAM (termasuk pencegahan kerusakan lingkungan).	Harus ada suatu sistem deteksi dini suatu potensi pelanggaran HAM dan mekanisme respon di tingkat perusahaan.

²⁰ UNHRC Res 17/4 (2011) on Human rights and transnational corporations and other business enterprises UN Doc. A/HRC/RES/17/4 <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/71/PDF/G1114471.pdf?OpenElement>>

Negara harus memperkuat kapasitas pengawasan terhadap potensi pelanggaran HAM yang dilakukan oleh perusahaan, termasuk pengawasan terhadap perusahaan - berdomisili di bawah yurisdiksinya - yang beroperasi di negara lain.	Perusahaan harus membuat suatu sistem pengaduan internal merespon suatu dugaan pelanggaran HAM yang terjadi di lingkungannya.	Negara perlu menyediakan atau memperkuat suatu mekanisme nasional non-yudisial (lewat Komnas HAM) untuk bisa melakukan pemantauan terhadap praktik-praktik bisnis dan HAM, dan bisa memberikan masukan atau rekomendasi perubahan kepada institusi negara yang relevan, termasuk menyusun suatu Rencana Aksi Nasional untuk Bisnis dan HAM.
Negara harus memperkuat kapasitas penegakan hukum, termasuk sistem peradilan, untuk merespon potensi pelanggaran HAM yang dilakukan oleh perusahaan.	Perusahaan harus membuat suatu sistem pemantauan atau audit HAM untuk mengawasi kepatuhan perusahaan-perusahaan lain dalam rantai produksinya terhadap nilai-nilai HAM.	Negara harus memperkuat sistem peradilannya untuk merespon potensi pelanggaran HAM (termasuk kerusakan lingkungan) atau kejahatan yang dilakukan oleh perusahaan.
Negara harus memberikan perhatian lebih kepada mereka, seperti aktivis pekerja/buruh (<i>human rights defenders</i>), yang memperjuangkan HAM bagi orang-orang lain terkait isu bisnis dan HAM.		Negara harus memperkuat kapasitas aparat penegak hukum untuk menginvestigasi potensi pelanggaran HAM atau kejahatan yang dilakukan oleh perusahaan.
		Negara harus membangun kerja sama dengan negara lain untuk memperkuat kapasitas penegakan hukum dan pemulihan hak terhadap pelanggaran HAM atau kejahatan yang dilakukan oleh perusahaan.
		Mekanisme-mekanisme pemulihan hak (<i>remedy</i>) yang tersedia harus bersifat komplementer.

Dalam hal tanggung jawab perusahaan di dalam situasi pandemic COVID-19, pemerintah lewat Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan juga mengeluarkan beberapa ketentuan dalam hal penghormatan dan keberlangsungan hak pekerja di dalam situasi COVID-19. Beberapa diantaranya adalah soal perlindungan pembayaran upah dan kewajiban untuk mengeluarkan protokol Kesehatan di tempat kerja.

Perlindungan Pengupahan bagi Pekerja/Buruh terkait Pandemi COVID-19 sebagaimana diatur di dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 mewajibkan Perusahaan untuk:²¹

²¹ Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 <https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/SE_Pelindungan_Pekerja.pdf>

1. Pekerja buruh yang secara medis dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait Covid-19 hingga tidak masuk kerja paling lama 14 hari (atau sesuai ketentuan Kemenkes), upah dibayarkan penuh;
2. Pekerja/buruh yang dikategorikan suspek COVID-19 dan menurut keterangan dokter harus menjalani masa karantina/isolasi, upah dibayarkan penuh selama masa karantina/isolasi;
3. Pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19, upah dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan; dan
4. Perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah terkait COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruh tidak masuk kerja, perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan buruh.

Bagi pelaku usaha yang pun masih menjalankan perusahaan selama masa COVID-19, juga harus dilaksanakan dengan mempertimbangkan rencana mitigasi risiko dan protokol kesehatan bagi pekerja/buruh. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/7/AS.02.02/V/2020 kemudian menghimbau:²²

1. Perusahaan untuk menyusun perencanaan keberlangsungan usaha dalam menghadapi pandemi COVID-19, disini selain mengatur mengenai kegiatan usaha dan bagaimana mempertahankan sumber utama usaha, juga termasuk untuk memprioritaskan kewajiban bagi perusahaan untuk mengatur agar tempat kerja aman dari potensi penularan dan juga kebijakan SDM perusahaan (cuti sakit, perjalanan, kompensasi, lembur, dll).
2. Perusahaan dalam menjalankan usahanya harus menerapkan protokol pencegahan penularan COVID-19 di tempat kerja yang di dalamnya terdiri dari:
 - a. Melakukan kampanye perilaku hidup bersih dan sehat,
 - b. Penerapan hygiene dan sanitasi perusahaan,
 - c. Memastikan pemakaian alat pelindung diri,
 - d. Melakukan pemeriksaan suhu tubuh di setiap pintu masuk perusahaan dan mengamati kondisi umum pekerja/buruh dan tamu,
 - e. Memasukkan materi tindakan pencegahan penularan COVID-19 ke dalam *Safety Induction*,

²² Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/7/AS.02.02/V/2020 tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi *CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)* dan Protokol Pencegahan Penularan COVID-19 Di Perusahaan <https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/M.7.AS.02.02_0001.pdf>

- f. Melakukan pembinaan dengan sosialisasi dan edukasi kepada seluruh pekerja/buruh tentang COVID-19,
- g. Mengatur pola kerja dan pengelompokkan pekerja/buruh,
- h. Menginformasikan pekerja/buruh untuk tidak mengunjungi fasilitas kesehatan kecuali dalam situasi gawat darurat,
- i. Melakukan penundaan sementara pemeriksaan kesehatan tenaga kerja hingga aspek keselamatan dan kesehatan kerja terpenuhi/pandemi COVID-19 berakhir,
- j. Petugas kesehatan atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melakukan pemantauan secara proaktif, dan
- k. Jika menemukan pekerja/buruh yang memenuhi kriteria ODP/PDP atau sakit COVID-19, petugas kesehatan atau ahli K3 berkoordinasi dengan instansi terkait dan melakukan sosialisasi tentang protokol isolasi mandiri.

Namun, dalam praktiknya banyak perusahaan yang juga melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat terdampak COVID-19. Hingga Juni 2020 dikatakan mencapai 3.05 Juta pekerja yang diputuskan hubungannya akibat COVID-19.²³ Sampai saat ini memang belum ada peraturan khusus mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terkait COVID-19. Sehingga dalam hal PHK kita masih harus melihat ketentuan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 164 ayat (1) UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan PHK hanya dapat dilakukan dengan memenuhi dua syarat:

1. Karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau
2. Keadaan memaksa (*force majeure*).

Mereka yang terkena PHK berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai alasan PHK.

Pertanyaan berikutnya disini adalah, apakah keadaan memaksa (*force majeure*) akibat COVID-19 bisa menjadi alasan pemutusan suatu hubungan kerja? Secara perdata, PHK adalah tidak dilaksanakannya perikatan/perjanjian antara perusahaan dan pekerja/buruh. Dalam situasi keadaan memaksa (*force majeure*) ini dan pekerja/buruh, tidak terlaksanakannya suatu perjanjian bisa terjadi dalam bentuk PHK, penundaan pembayaran upah, ataupun berubahnya ketentuan mengenai pembayaran upah.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) mengatakan dalam hal pelepasan

²³ Dewi Rina Cahyani, 'Dampak Corona, 3,05 Juta Orang Terkena PHK Hingga Juni' *Tempo* (Jakarta, 8 Juni 2020) <<https://bisnis.tempo.co/read/1350955/dampak-corona-305-juta-orang-terkena-phk-hingga-juni/full&view=ok>> diakses 11 Agustus 2020

kewajiban pembayaran biaya, unsur yang harus dipenuhi adalah: suatu hal yang tak terduga, tidak dapat dipertanggungjawabkan para pihak, dan tidak ada itikad buruk dari para pihak.²⁴ Dalam Keputusan Presiden No. 12/2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19),²⁵ COVID-19 akhirnya dianggap sebagai bencana nasional. Sehingga bencana nasional yang berdampak pada pelaksanaan aktivitas pekerjaan menjadi terhambat, bisa dikatakan suatu perjanjian antara perusahaan dan pekerja/buruh tidak dapat terlaksanakan atau sulit untuk dilaksanakan dan bisa menjadi alasan pemutusan hubungan kerja atau PHK.²⁶

4. Akses terhadap Keadilan

Konsep terakhir yang tidak kalah pentingnya adalah '*access to justice*' atau akses terhadap keadilan yang sudah disinggung di bagian terdahulu. Secara umum pengertian '*access to justice*' adalah suatu kemampuan orang-orang untuk mencari dan mendapatkan suatu pemulihan hak (*remedy*) melalui institusi-institusi keadilan baik yang bersifat formal maupun informal sesuai dengan standar-standar HAM untuk merespon keluhan atau pelanggaran.

Absennya '*access to justice*' membuat suara orang-orang – khususnya dari kelompok marginal secara sosio-ekonomi atau kelompok minoritas – menjadi tidak terdengar, sehingga mereka tidak bisa menikmati hak-haknya, terus mengalami diskriminasi, dan tidak bisa membuat pelakunya bertanggung jawab. '*Access to justice*' menjadi hal yang esensial untuk penegakan dan perlindungan HAM.

Absennya 'access to justice' membuat suara orang-orang – khususnya dari kelompok marginal secara sosio-ekonomi atau kelompok minoritas – menjadi tidak terdengar, sehingga mereka tidak bisa menikmati hak-haknya, terus mengalami diskriminasi, dan tidak bisa membuat pelakunya bertanggung jawab

²⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1244-1245.

²⁵ Keputusan Presiden RI No. 12/2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Sebagai Bencana Nasional <<https://jdih.setneg.go.id/viewpdfperaturan/P18857/Keppres%20Nomor%2012%20Tahun%202020>>

²⁶ Ady Thea, 'Guru Besar Ini Bicara PHK Alasan Force Majeure Dampak COVID-19' Hukumonline (22 April 2020 <<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea02c57c5dc8/guru-besar-ini-bicara-phk-alasan-force-majeuredampak-covid-19/>> diakses 11 Agustus 2020

IV

Masalah Hak-Hak Pekerja yang Muncul Selama Pandemi COVID-19

Penting untuk dicatat bahwa pemenuhan hak-hak pekerja, mulai dari persoalan kesejahteraan, kondisi kerja yang tidak aman dan sehat, hingga praktik diskriminasi di dunia kerja masih bermasalah sebelum munculnya pandemic COVID-19 di awal tahun 2020 ini. Pandemi dan respons pemerintah dan perusahaan terhadapnya hanya memperkuat kerentanan pemenuhan hak-hak pekerja.

Berikut ini temuan global dari ILO soal dampak pandemic COVID-19 terhadap pemenuhan hak-hak pekerja:²⁷

- Dengan kebijakan pembatasan kontak dan jarak fisik ketat, dunia kerja juga melakukan penutupan tempat kerja. Sebagian dunia usaha bisa melakukan fleksibilitas dengan memberlakukan kebijakan bekerja dari rumah (*work from home*), tetapi sebagian besar pekerja kehilangan jam kerja atau produktivitasnya yang berdampak pada penurunan upah atau pendapatan hingga kehilangan kerja. Kehilangan pekerjaan selama pandemik COVID-19 juga merugikan lebih besar kepada kelompok marginal. Sebagai contoh, pekerjaan pijat yang membutuhkan kontak fisik segera ditinggalkan, sementara banyak dari pekerja pijat, khususnya di sektor informal, adalah orang-orang

²⁷ ILO, 'COVID-19 and the world of work' <<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-en/index.htm>>

tuna netra.²⁸ Problem ini juga diperburuk dengan praktik diskriminatif di mana pekerja perempuan, pekerja lanjut usia, dan pekerja di sektor informal atau pekerja independen yang membuat mereka lebih rentan menjadi korban pelanggaran HAM. Di Indonesia, menurut Menteri Tenaga Kerja (Menaker) hingga awal Juni 2020 sudah terdapat lebih dari 3 juta pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)²⁹;

- Di lain pihak, selama pandemi COVID-19 terdapat para sekelompok pekerja sektor kesehatan – mulai dari dokter, perawat, petugas di rumah sakit atau klinik kesehatan, hingga pelayan apotek – yang mendapat beban kerja lebih besar dari biasanya. Mereka menghadapi jam kerja yang lebih panjang, istirahat dan libur yang lebih pendek, dan lebih beresiko terpapar penularan virus corona karena bekerja di garda depan melawan pandemi.³⁰ Di banyak kasus mereka terinfeksi virus corona karena minimnya alat perlindungan diri (APD) yang disediakan di tempat kerja mereka. Lebih lanjut, mereka juga sering menghadapi stigma sosial dari komunitas di lingkungan mereka sebagai pembawa virus, seperti misalnya mereka terusir dari tempat tinggalnya oleh pemilik akomodasi.³¹ Penting diingat para mayoritas pekerja sektor kesehatan adalah perempuan (70%)³²;
- Sebuah survei tentang efek dari pandemi COVID-19 terhadap perempuan menunjukkan bahwa efek krisis memperdalam ketimpangan gender yang telah mengakar di dunia kerja dengan dampak negatif yang lebih besar kepada pekerja perempuan. Survei tersebut menunjukkan bahwa posisi pekerjaan perempuan 1,8 kali lebih rentan diputus dibanding posisi pekerjaan laki-laki selama pandemi COVID-19. Pekerja perempuan menguasai 39% total lapangan kerja global, tetapi di masa pandemi 54% dari mereka

²⁸ Indra Rukmana Putra, 'Dampak Pandemi COVID 19 terhadap Profesi Difabel Netra' *Newsdifabel* (Cirebon, 7 April 2020) <<https://www.newsdifabel.com/dampak-pandemi-covid-19-terhadap-profesi-difabel-netra/>> diakses 11 Agustus 2020

²⁹ Khairul Anam, 'Kami Berharap PHK Pilihan Terakhir' *Tempo* (11 April 2020) <<https://majalah.tempo.co/read/laporan-utama/160158/kata-menteri-ketenagakerjaan-tentang-dampak-covid-19-terhadap-buruh?hidden=login>> diakses 11 Agustus 2020 ; dan Dewi Rina Cahyani, 'Dampak Corona, 3,05 Juta Orang Terkena PHK Hingga Juni' *Tempo* (Jakarta, 8 Juni 2020) <<https://bisnis.tempo.co/read/1350955/dampak-corona-305-juta-orang-terkena-phk-hingga-juni/full&view=ok>> diakses 11 Agustus 2020

³⁰ CESCR, Statement on the coronavirus disease (COVID-19) pandemic and economic, social and cultural rights (17 April 2020) UN Doc. E/C.12/2020/1 <<https://undocs.org/E/C.12/2020/1>> ; dan Amnesty International, *Exposed, Silenced, Attacked: Failures to Protect Health and Essential Workers During the COVID-19 Pandemic*, hal.10, 13 <<https://www.amnesty.org/en/documents/pol40/2572/2020/en/>> diakses 11 Agustus 2020

³¹ Amnesty International, *Exposed, Silenced, Attacked: Failures to Protect Health and Essential Workers During the COVID-19 Pandemic*, hal.7 <<https://www.amnesty.org/en/documents/pol40/2572/2020/en/>> diakses 11 Agustus 2020 ; dan UN Working Group on discrimination against women and girls, 'Responses to the COVID-19 pandemic must not discount women and girls' <<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25808&LangID=E>>

³² Emanuela Pozzan, 'Women health workers: Working relentlessly in hospitals and at home' *ILO* (7 April 2020) <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741060/lang-en/index.htm> diakses 11 Agustus 2020

yang kehilangan kerja adalah perempuan.³³ Salah satu penyebab perempuan kehilangan kerja lebih tinggi di masa pandemik adalah meningkatnya secara disproportional beban kerja yang tak diupah kepada perempuan.³⁴ Akibat budaya patriarkal yang kuat, beban kerja di sektor domestik keluarga dialihkan secara berlebihan kepada perempuan.³⁵ Faktor lainnya yang menyebabkan perempuan lebih rentan kehilangan pekerjaan di masa pandemi COVID-19 adalah akibat sektor pekerjaan yang terganggu lebih banyak merupakan sektor yang didominasi pekerja perempuan, seperti industri perhotelan atau akomodasi, toko dan perniagaan eceran; sementara sektor kerja yang didominasi pekerja laki-laki seperti sektor konstruksi, transportasi, pertambangan lebih sedikit terdampak oleh pandemi.³⁶

- Mereka yang diindikasikan juga mengalami tambahan beban kerja secara signifikan sementara jaminan perlindungan haknya masih sangat minim adalah para pekerja rumah tangga (domestik) yang secara disproportional adalah perempuan. Diperkirakan secara global 80% pekerja domestik adalah perempuan, sisanya seperti sopir, tukang kebun, atau kepala pelayan adalah laki-laki.³⁷ Ini merupakan hasil stereotipe gender yang masih kuat di dalam masyarakat. Lebih kompleks lagi di beberapa negara, para pekerja domestik adalah buruh migran dari negara lain. Dengan kebijakan jaga jarak, mereka semakin terikat majikannya dan semakin kecil mengakses upaya keadilan;
- Selama pandemi, juga terdapat perusahaan, di sektor pertanian dan perkebunan di Indonesia,³⁸ yang mewajibkan pekerja untuk tetap bekerja di tempat kerja. Ketiadaan protokol kesehatan yang ketat merupakan pelanggaran hak atas kondisi kerja yang aman dan sehat. Saat ini di banyak negara, termasuk Indonesia, kebijakan jaga jarak fisik mulai dilonggarkan, meski bahaya pandemi COVID-19 belum teratasi sepenuhnya.

³³ Madgavkar et.al., 'COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effect' *McKinsey Global Institute* (15 Juli 2020) <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects#>> diakses 11 Agustus 2020

³⁴ ILO Standards and COVID-19 (coronavirus): Key provisions of international labour standards relevant to the evolving COVID19 outbreak (ver. 2.1, 29 Mei 2020) <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf> ; dan Madgavkar et.al., 'COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effect' *McKinsey Global Institute* (15 Juli 2020) <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects#>> diakses 11 Agustus 2020

³⁵ UN Working Group on discrimination against women and girls, 'Responses to the COVID-19 pandemic must not discount women and girls' <<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25808&LangID=E>>

³⁶ Madgavkar et.al., 'COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effect' *McKinsey Global Institute* (15 Juli 2020) <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects#>> diakses 11 Agustus 2020

³⁷ ILO, 'Who are domestic workers' <<https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang-en/index.htm>>

³⁸ Inda Fatinaware, 'Tolak Omnibus Law Cipta Kerja, Wujudkan Perlindungan Buruh Perkebunan Kelapa Sawit dari Ancaman Corona' *Sawit Watch* (Bogor, 1 April 2020) <<https://sawitwatch.or.id/2020/04/01/siaran-pers-sawit-watch-tolak-omnibus-law-cipta-kerja-wujudkan-perlindungan-buruh-perkebunan-sawit-dari-ancaman-corona/>> diakses 11 Agustus 2020

Penting bagi perusahaan yang kembali membuka tempat kerjanya untuk menjamin keamanan dan kesehatan pekerjaannya, baik dengan menyediakan alat-alat proteksi diri maupun mengembangkan protokol kesehatan di tempat kerja yang ketat;

- Secara global, khususnya di negara-negara berkembang, sebelum terjadi pandemi COVID-19, hak pekerja untuk berorganisasi juga sudah terbatas untuk bisa bernegosiasi dengan pengusaha atau pemerintah. Dalam merespon pandemi COVID-19, berbagai negara menerapkan langkah-langkah darurat atau luar biasa dengan konsekuensi terjadinya suatu pembatasan hak asasi manusia. Sayangnya di banyak tempat, kekuasaan darurat luar biasa tersebut digunakan secara tidak proporsional oleh negara untuk juga memberangus kebebasan sipil bagi kelompok-kelompok oposisi politik atau mereka yang dianggap ‘anti-pemerintah’, termasuk para aktivis pekerja yang kritis.³⁹ Juga menjadi pola umum, berbagai pemerintah meningkatkan upaya mematai-matai (*surveillance*) lewat mobilisasi teknologi informasi terhadap warganya yang dianggap melakukan disinformasi (*fake news*), menyulut gangguan ketertiban umum, atau melakukan pencemaran nama baik (defamasi) terhadap pejabat publik atau orang lain dengan dampak meningkatnya kriminalisasi terhadap kebebasan berpendapat dan berekspresi. Peningkatan kekuasaan yang berlebihan ini membuat kesepakatan-kesepakatan penting terkait pemenuhan hak-hak pekerja tidak menguntungkan atau mengabaikan kepentingan para pekerja.⁴⁰ Pengabaian terhadap pemenuhan hak-hak pekerja bisa berdampak terjadinya suatu konflik sosial yang kemudian dapat mengganggu kelancaran dunia usaha.
- Pandemi COVID-19 memperdalam kesenjangan perlindungan hak-hak pekerja dari kelompok rentan dan termarginalkan, seperti para pekerja difabel. Mereka sebelum pandemi sudah mengalami hambatan dalam mengakses pekerjaan atau menghadapi berbagai eksklusi dalam dunia kerja. Sebagai contoh aturan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) mensyaratkan pelamar harus “sehat jasmani dan rohani” berakibat orang-orang difabel tidak diterima bukan karena ketrampilan, tetapi semata-mata karena status disabilitas mereka.⁴¹ Para pekerja difabel – karena praktik eksklusi tersebut – yang bekerja sebagian besar ada di sektor informal yang minim terhadap jaminan

³⁹ ‘COVID-19: Protection of human rights defenders must no longer be ignored’ *Forum Asia* (Bangkok/London, 5 Juni 2020) <<https://www.forum-asia.org/?p=31897>> diakses 11 Agustus 2020

⁴⁰ ILO Standards and COVID-19 (coronavirus): Key provisions of international labour standards relevant to the evolving COVID19 outbreak (ver. 2.1, 29 Mei 2020) <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf>

⁴¹ ‘Hentikan Segera Praktik Diskriminasi Terhadap Penyandang Disabilitas dalam Seleksi CPNS’ *Aliansi Masyarakat Anti Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas* (29 Mei 2020) <<https://pshk.or.id/publikasi/hentikan-segera-praktik-diskriminatif-terhadap-penyandang-disabilitas-dalam-seleksi-cpns/>> ; dan ‘CPNS penyandang disabilitas: Ombudsman RI temukan kegagalan pemberhentian Alde Maulana, ‘Saya harus perjuangkan hak saya sebagai abdi negara’ BBC Indonesia (3 Juni 2020) <<https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52901389>> diakses 11 Agustus 2020

(asuransi) sosial, dan sektor kerja informal ini pula yang paling dirugikan ketika pandemi COVID-19 mulai terjadi.⁴² Sementara yang mereka yang bekerja di sektor formal pun di saat pandemi juga lebih besar kemungkinannya untuk kehilangan pekerjaan atau lebih sulit untuk kembali ke dunia kerja.⁴³

Hambatan yang dialami orang-orang difabel terhadap akses untuk bekerja selama pandemi COVID-19 juga diperparah dengan perubahan moda aktivitas pendidikan di mana metode pembelajaran jarak jauh yang mengandalkan teknologi informasi, komunikasi, dan internet akan mengeksklusi pelajar-pelajar difabel. Bila tidak ada suatu program bantuan khusus kepada mereka, para pelajar difabel tersebut bisa putus sekolah yang kemudian menyebabkan mereka terhambat dalam mengakses dunia kerja.⁴⁴

Menjadi suatu keharusan di masa pandemi ini para pengusaha dan pemerintah atau lembaga negara lainnya untuk melibatkan perwakilan kelompok difabel, yang memiliki sub-kelompok yang berbeda-beda (difabel fisik, difabel intelektual, difabel mental, dan difabel sensori) dalam merumuskan suatu langkah mendesak merespon dampak pandemi COVID-19 terhadap kelompok pekerja difabel, seperti program jaminan sosial khusus atau pengaturan perubahan metode kerja bagi pekerja difabel. Hal yang sama harus dilakukan terhadap para pekerja difabel di sektor informal.⁴⁵ Dialog dan partisipasi dengan kelompok pekerja difabel menjadi prasyarat untuk menghindari praktik diskriminasi di dunia kerja.⁴⁶

Pandemi COVID-19 jelas merugikan hampir setiap pihak, mulai dari pekerja, pengusaha atau perusahaan, maupun negara sebagai regulator dan pengawas. Merespons dampak pandemi COVID-19 terhadap dunia usaha dan kerja, ILO menyusun suatu model kerangka kebijakan 'empat pilar' berdasarkan standar-standar perburuhan atau ketenagakerjaan internasional, yang mengintegrasikan juga kerangka jaminan hak-hak pekerja.⁴⁷

⁴² ILO, 'Disability Inclusive Social Protection Response to COVID-19 Crisis' <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_742140.pdf> ; OHCHR, 'COVID-19 AND THE RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES: GUIDANCE' <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/COVID-19_and_The_Rights_of_Persons_with_Disabilities.pdf> ; dan ILO submission 'Study on work and employment of persons with disabilities' to HRC (March 2013) <<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/SubmissionWorkEmployment/CivilSociety/ILO.docx>>

⁴³ UN, *Policy Brief: A Disability-Inclusive Response to COVID-19* (Mei 2020) hal. 6 <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_on_persons_with_disabilities_final.pdf>

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*, hal. 13.

⁴⁶ ILO, 'No one left behind, not now, not ever Persons with disabilities in the COVID-19 response' (08 April 2020) <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_741287.pdf>

⁴⁷ *Ibid.*

4 Pilar Utama Kerangka Kerja Kebijakan ILO dalam Menangani Krisis Covid -19 Berdasarkan Standar Perburuhan Internasional



Sementara itu Komite Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya – badan pengawas dan supervisi Kovenan Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR) – juga mengeluarkan beberapa rekomendasi kepada para Negara Pihak dari Kovenan ini terkait perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja:⁴⁸

- Di masa pandemi COVID-19, kapasitas dan kinerja institusi peradilan juga terdampak. Akses terhadap keadilan dan mekanisme pemulihan hak tetap merupakan elemen esensial dari perlindungan hak-hak asasi (pekerja) di masa pandemi sehingga harus

⁴⁸ CESCR, Statement on the coronavirus disease (COVID-19) pandemic and economic, social and cultural rights (17 April 2020) UN Doc. E/C.12/2020/1 <<https://undocs.org/E/C.12/2020/1>>

dijamin tetap bisa diakses oleh setiap orang;

- Negara harus segera dan wajib menjamin keamanan dan kesehatan para pekerja yang harus bekerja di tempat kerjanya dari bahaya penularan virus corona. Perhatian harus diberikan lebih kepada para pekerja di sektor kesehatan, termasuk dengan menyediakan alat perlengkapan kerja (alat pelindung diri) yang memadai dan terus-menerus dilibatkan dalam konsultasi dalam pembuatan kebijakan atau langkah baru dalam merespons pandemi;
- Negara harus mengambil langkah segera untuk melindungi pekerjaan, jaminan atau asuransi sosial dari para pekerja di masa pandemi, dan mengurangi resiko seminim mungkin (memitigiasi) dampak ekonomi, seperti ikut memberikan subsidi untuk upah pekerja, keringanan pajak, atau kebijakan perlindungan sosial-ekonomi lainnya. Perhatian harus diberikan lebih besar kepada kelompok pekerja yang lebih rentan;
- Negara harus mengambil langkah-langkah segera untuk menghindari kelangkaan barang-barang yang esensial selama pandemi seperti makanan, obat-obatan, barang-barang higienis akibat adanya praktik-praktik penumpukan barang untuk mencari untung. Praktik hitam ini akan membuat naiknya harga barang-barang penting tersebut dan membuat orang-orang ekonomi bawah tidak mampu membelinya;
- Kebijakan darurat luar biasa yang diambil pemerintah untuk merespons pandemi harus dijalankan secara proporsional dan tidak boleh disalahgunakan untuk memberangus kebebasan sipil yang tidak diperlukan untuk melindungi kepentingan kesehatan umum.

Mekanisme Keadilan dan HAM (Nasional dan Internasional) untuk Hak-Hak Pekerja



Salah satu prinsip HAM yang dasar – selain non-diskriminasi – di bawah instrumen dan standar HAM internasional adalah keharusan bagi korban pelanggaran HAM untuk mendapatkan suatu pemulihan hak (*remedy*) yang efektif, termasuk untuk hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya. Mekanisme pemulihan hak ini baik mencakup mekanisme pengadilan (yudisial), maupun mekanisme pengaduan dan peninjauan formal lainnya, seperti lewat Komnas HAM atau lembaga independen negara lainnya, parlemen, hingga badan-badan pemantau dan peninjau HAM atau hak-hak pekerja internasional.

Lembaga-lembaga formal non-yudisial tersebut memiliki kewenangan untuk memberikan penilaian dan rekomendasi kepada pemerintah atas suatu kebijakan atau praktik-praktik terkait perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja, khususnya bila terjadi secara sistemik dan struktural. Penting untuk dicatat bahwa mekanisme-mekanisme pemulihan hak tersebut bersifat komplementer dan bukan merupakan substitusi bagi yang lain.

Elemen turunan dari akses terhadap pemulihan hak ini adalah prinsip akses terhadap keadilan bagi semua orang lewat suatu bantuan hukum (*legal aid*) bagi mereka yang tidak bisa membayar jasa Advokat. Ketentuan soal bantuan hukum (*legal aid*) ini telah diatur lewat suatu instrumen HAM internasional, Prinsip-Prinsip dan Panduan PBB tentang Akses terhadap Bantuan Hukum dalam Sistem Peradilan Pidana (*UN Principles and Guidelines on Access to Legal Aid in Criminal*

Justice System) - ⁴⁹ dan juga hukum nasional lewat [UU No. 16/2011](#) tentang Bantuan Hukum.

Di Indonesia seseorang yang merasa hak-haknya sebagai pekerja dirugikan atau dirampas pihak lain, bisa menggunakan beberapa mekanisme berbeda di berbagai konteks.

1. Penyelesaian masalah hak-hak pekerja lewat [UU No. 2/2004](#) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyediakan dasar hukum beberapa sarana pemulihan hak:
 - Penyelesaian sengketa secara bipartit antara perusahaan/majikan dengan pekerjanya;
 - Penyelesaian sengketa dengan melibatkan pihak ketiga dalam suatu upaya konsiliasi atau mediasi;
 - Penyelesaian sengketa lewat mekanisme Pengadilan Hubungan Industrial, sebuah pengadilan khusus yang bisa memberikan suatu keputusan hukum.
2. Penyelesaian masalah hak-hak pekerja lewat sistem peradilan pidana dan perdata. Beberapa pelanggaran terhadap hak-hak pekerja juga bisa merupakan suatu tindak pidana, seperti memperkerjakan buruh anak, perdagangan orang (*trafficking*), tidak membayar pesangon baik pekerja yang mengalami PHK, dan menghalang-halangi hak pekerja untuk berserikat.

Sementara itu di Indonesia juga memiliki suatu mekanisme HAM nasional di mana terdapat lembaga-lembaga negara yang bisa menerima pengaduan, melakukan upaya investigasi, dan memberikan rekomendasi atau tekanan kepada pihak perusahaan atau institusi negara lainnya terkait suatu pelanggaran hak-hak pekerja. Paling tidak terdapat mekanisme nasional di bawah ini sebagai saluran keluhan terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja:

- Komnas HAM (Komisi Nasional Hak Asasi Manusia) yang bisa menerima pengaduan atau keluhan dari para pekerja dan memberikan rekomendasi terhadap institusi yang relevan. Dalam konteks sengketa antar pekerja dan perusahaan, Komnas HAM juga bisa berperan sebagai mediator dan bila sengketa tetap berlanjut ke pengadilan, Komnas HAM juga bisa memberikan suatu pendapat hukum untuk isu ketenagakerjaan sebagai “masalah pelanggaran HAM dan masalah publik”;
- Komnas Perempuan (Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan) memiliki kemampuan untuk menampung keluhan para pekerja dan memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak yang relevan terkait suatu dugaan pelanggaran hak-hak pekerja perempuan;

⁴⁹ UN, *United Nations Principles and Guidelines on Access to Legal Aid in Criminal Justice Systems* (Juni 2013) <https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/UN_principles_and_guidelines_on_access_to_legal_aid.pdf> diakses 11 Agustus 2020

- KPAI (Komisi Perlindungan Anak Indonesia) memiliki kemampuan untuk menampung keluhan para pekerja dan memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak yang relevan terkait suatu masalah anak di dunia kerja.

Selain mekanisme yudisial dan non-yudisial untuk merespons dugaan pelanggaran hak-hak pekerja, juga terdapat beberapa sarana penekan di badan-badan internasional terkait hak-hak pekerja sebagai konsekuensi ratifikasi instrument-instrumen internasional oleh Indonesia. Penegakan akses terhadap mekanisme HAM dan perburuan internasional ini juga dijamin oleh Pasal 7 (ayat 1) dari UU HAM yang menyatakan bahwa *"Setiap orang berhak untuk menggunakan semua upaya hukum nasional dan forum internasional atas semua pelanggaran hak asasi manusia yang dijamin oleh hukum Indonesia dan hukum internasional mengenai hak asasi manusia yang telah diterima negara Republik Indonesia"*.

Mekanisme internasional yang relevan untuk merespons suatu dugaan pelanggaran hak-hak atas pekerja dan memberikan rekomendasi kepada Pemerintah Indonesia:

- Mekanisme pengawasan lewat Badan Traktat HAM PBB (*treaty bodies*) atau badan-badan pemantau dari hukum HAM yang sudah diratifikasi Indonesia. Secara berkala Pemerintah Indonesia harus memberikan laporan tentang implementasi dari kewajiban HAM internasional kepada setiap treaty body dari setiap instrumen HAM yang telah diratifikasinya. Di saat yang bersamaan treaty body tersebut juga bisa menerima laporan alternatif dari masyarakat sipil, baik itu serikat pekerja atau NGO. Sejauh ini Indonesia sudah meratifikasi delapan instrumen HAM internasional pokok: Kovenan Hak-Hak Sipil dan Politik; Kovenan Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya; Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial, Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, Konvensi Anti-Penyiksaan, Konvensi Hak-Hak Anak, Konvensi Hak-Hak Orang dengan Disabilitas; dan Konvensi Perlindungan Hak-Hak Semua Pekerja Migran dan Keluarganya;
- Mekanisme Tinjauan Berkala Universal (*Universal Periodic Review (UPR)*) yang merupakan forum penilaian - di bawah badan Dewan HAM PBB (*UN Human Rights Council*) - terhadap kinerja HAM semua negara anggota PBB terlepas dari ratifikasi mereka terhadap suatu instrumen HAM internasional. Dengan jumlah hampir 200 negara anggota PBB, mekanisme UPR ini digelar empat tahun sekali untuk satu negara. Di saat Pemerintah Indonesia membuat pelaporan tertulis, masyarakat sipil juga bisa mengajukan laporan alternatif;
- Mekanisme di bawah ILO yang menerima suatu pengaduan kasus-kasus individual

maupun laporan umum reguler terkait ketidakpatuhan satu negara terhadap implementasi suatu konvensi ILO yang telah diratifikasinya. Pengaduan suatu kasus individual yang dianggap merupakan pelanggaran terhadap standar-standar perburuhan internasional harus dilakukan oleh suatu serikat pekerja yang terakreditasi oleh ILO.⁵⁰ Saat suatu negara melakukan pelaporan reguler, organisasi pekerja yang terakreditasi bisa membuat komentar terhadapnya untuk disampaikan kepada suatu Komite Ahli (*Committee of Experts*) di ILO.⁵¹

Semua mekanisme internasional tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat terhadap suatu negara di tingkat nasional, tetapi di berbagai kejadian cukup efektif untuk menekan negara tersebut secara tidak langsung. Saat ini berbagai kerja sama ekonomi, sosial, budaya, atau hukum antar-negara semakin mengacu pada nilai-nilai HAM universal, dan rekomendasi dari badan-badan HAM atau perburuhan internasional dianggap merupakan suatu penilaian yang paling objektif di tingkat diplomasi antar-negara.

⁵⁰ ILO, 'the Procedures of the International Labour Organization' <http://www.claiminghumanrights.org/ilo_procedure.html> diakses 11 Agustus 2020

⁵¹ ILO, 'Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations' <<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>> diakses 11 Agustus 2020

Profil Pengarang

Papang Hidayat, bekerja sebagai Consultant di Norwegian Human Rights Fund (NHRF). Sebelumnya bekerja selama delapan tahun di Amnesty International dan delapan tahun di KontraS (Komisi untuk Orang Hilang dan Korban Tindak Kekerasan); menyelesaikan studi program MA in Theory and Practice of Human Rights di University of Essex, Colchester, Inggris dan Departmen Sosiologi FISIP UI untuk program sarjana (S1)

Profil ICJR

Institute for Criminal Justice Reform, disingkat ICJR, merupakan lembaga kajian independen yang memfokuskan diri pada reformasi hukum pidana, reformasi sistem peradilan pidana, dan reformasi hukum pada umumnya di Indonesia.

Salah satu masalah krusial yang dihadapi Indonesia pada masa transisi saat ini adalah mereformasi hukum dan sistem peradilan pidana ke arah yang demokratis. Di masa lalu hukum pidana dan peradilan pidana lebih digunakan sebagai alat penompang kekuasaan yang otoriter, selain digunakan juga untuk kepentingan rekayasa sosial. Kini saatnya orientasi dan instrumentasi hukum pidana sebagai alat kekuasaan itu diubah ke arah penopang bagi bekerjanya sistem politik yang demokratis dan menghormati hak asasi manusia. Inilah tantangan yang dihadapi dalam rangka penataan kembali hukum pidana dan peradilan pidana di masa transisi saat ini.

Dalam rangka menjawab tantangan tersebut, maka diperlukan usaha yang terencana dan sistematis guna menjawab tantangan baru itu. Suatu grand design bagi reformasi sistem peradilan pidana dan hukum pada umumnya harus mulai diprakarsai. Sistem peradilan pidana seperti diketahui menduduki tempat yang sangat strategis dalam kerangka membangun the Rule of Law, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Sebab demokrasi hanya dapat berfungsi dengan benar apabila ada pelembagaan terhadap konsep the Rule of Law. Reformasi sistem peradilan pidana yang berorientasi pada perlindungan hak asasi manusia dengan demikian merupakan “conditio sine quo non” dengan proses pelembagaan demokratisasi di masa transisi saat ini.

Langkah-langkah dalam melakukan transformasi hukum dan sistem peradilan pidana agar menjadi lebih efektif memang sedang berjalan saat ini. Tetapi usaha itu perlu mendapat dukungan yang lebih luas. Institute for Criminal Justice Reform (ICJR) berusaha mengambil prakarsa mendukung langkah-langkah tersebut. Memberi dukungan dalam konteks membangun penghormatan terhadap the Rule of Law dan secara bersamaan membangun budaya hak asasi manusia dalam sistem peradilan pidana. Inilah alasan kehadiran ICJR.

Institute for Criminal Justice Reform (ICJR)

Jalan Kompleks Departemen Kesehatan Blok B4, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520

Phone/Fax: 021-7981190

Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Hak-Hak Pekerja; Sebuah Panduan Akses terhadap Keadilan



INSTITUTE FOR
CRIMINAL JUSTICE
REFORM

Jl. Komp. Departemen Kesehatan Blok B No 4, Jakarta - Indonesia 12520

Phone/Fax : (62-21) 27807065 | Email : infoicjr@icjr.or.id

www.icjr.or.id



ICJRid



ICJRID



t.me/ICJRID



ICJRID



ICJRID