



**UPAYA PENCEGAHAN TERJADINYA DISKRIMINASI PEKERJA PASCA PERAWATAN  
COVID-19 DITINJAU DARI PERSPEKTIF TEORI KEADILAN BERMARTABAT**

***Prevention of Discrimination Towards Workers Post Covid-19 Recovery Based on  
Dignified Justice Theory Perspective***

RIZKY P.P. KARO KARO<sup>1</sup>, VANESIA CIAYADI KWANG<sup>2</sup>, ABRAHAM ETHAN<sup>3</sup>, BRANDON HARTANTO<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Dosen Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan [rizky.karokaro@uph.edu](mailto:rizky.karokaro@uph.edu)

Telepon: +62-821-3476-1955.

<sup>2</sup>Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan [ciayadivanesia@yahoo.com](mailto:ciayadivanesia@yahoo.com)

Telepon: +62-878-4206-4820.

<sup>3</sup>Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan [emailtugasdoang@gmail.com](mailto:emailtugasdoang@gmail.com)

Telepon : +62-813-8200-7553.

<sup>4</sup>Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan [brandonhartanto98@gmail.com](mailto:brandonhartanto98@gmail.com)

Telepon: +62-877-7674-1388.

**ABSTRAK:** Diskriminasi adalah perbuatan yang dilarang oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Saat ini, Indonesia dan negara lainnya masih dilanda pandemi *Covid-19*. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Pemerintah, terdapat banyak angka kesembuhan, banyak yang meninggal, banyak yang positif. Pekerja di perusahaan, dan di segala sektor kerja juga terinfeksi positif *covid-19*, namun banyak juga yang mengalami kesembuhan. Akan tetapi, walaupun mereka telah sembuh masih terdapat potensi mereka didiskriminasi, dikucilkan karena ada stereotip mereka berbahaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis upaya pencegahan terjadinya diskriminasi pekerja pasca perawatan *covid-19* ditinjau dari perspektif teori keadilan bermartabat. Metode yang digunakan adalah metode yuridis normatif, menggunakan data sekunder dan analisis kualitatif. Hasil penelitian dalam karya tulis ilmiah ini yaitu diskriminasi adalah perbuatan yang bertentangan dengan teori keadilan bermartabat, teori hukum yang bertujuan memanusiakan manusia dan merusak ketahanan nasional. Pemberi kerja dilarang mendiskriminasi pekerja yang telah sembuh dari *covid-19* karena dilarang oleh UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja dan Surat Edaran dari Menteri Tenaga Kerja. Diskriminasi dalam bentuk apapun, perlakuan kepada karyawan tersebut, membiarkan pekerja lainnya melakukan perundungan, memotong upah bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Untuk mencegah hal tersebut, perlunya sosialisasi/edukasi oleh Pemerintah kepada pemberi kerja dan pekerja mengenai hak-hak pekerja.

Kata kunci : Covid-19, diskriminasi pekerja, Pemutusan hubungan kerja, teori keadilan bermartabat

**ABSTRACT:** *Discrimination is an act that is prohibited by the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Currently, Indonesia and other countries are still being hit by the Covid-19 pandemic. Based on data released by the Government, there are many recovery rates, many who died, many were positive. Workers in companies, and in all*



*sectors of work are also positively infected with Covid-19, but many have also experienced recovery. However, even though they have recovered, they still have the potential to be discriminated against, excluded because there is a stereotype that they are dangerous. The purpose of this study was to determine and analyze Prevention of Discrimination Towards Workers Post Covid-19 Recovery Based on Dignified Justice Theory Perspective. The research method is a normative juridical method, using secondary data and qualitative analysis. The result of research in this scientific paper is that discrimination is an act that contradicts the theory of dignified justice, a legal theory which aims to humanize humans and destroy national resilience. Employers are prohibited from discriminating against workers who have recovered from Covid-19 because it is prohibited by the 1945 Constitution, the Labor Law, the Job Creation Law and Circular from the Minister of Manpower. Discrimination in any form, treatment of the employee, allowing other workers to bully, cutting wages and even terminating employment (PHK). Socialization/ education by the Government to employers and workers about workers' rights is needed in preventing discrimination against workers who have recovered from Covid-19.*

*Keywords: Covid-19, worker discrimination, termination of employment, dignified justice theory.*

## **PENDAHULUAN**

Data *Covid-19* di Indonesia per tanggal

21 Desember 2020, terdapat 546884 orang yang sembuh, 20085 orang yang meninggal, dan 671778 orang yang positif [1]. Kita patut bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena angka kesembuhan *covid-19* yang terus meningkat. Mereka yang sembuh/ pasca perawatan *covid-19* dinamakan penyintas (*survivor*) dan mereka memiliki hak yang sama sebagai Warga Negara Indonesia, baik hak untuk tetap bekerja dan hak untuk tidak didiskriminasi.

Hak tidak didiskriminasi adalah hak asasi manusia, dan diamanatkan oleh Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) melalui Pasal 28G ayat (1) UUD 1945 bahwa "Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi." Dan telah diejawantahkan dalam Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM), dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) *jo.* Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK).

Para penderita dari beberapa penyakit tertentu sering mendapatkan stigma yang memberikan rasa rendah diri [2]. Efek *boomerang*-nya ialah masyarakat mulai menciptakan ketakutan akut, yang dibangun di dalam halusinasi teritorial. Individu dan kelompok mulai memisahkan diri dari kelompok yang terpapar virus [3].

Berdasarkan data dari Satuan Tugas Penanganan *Covid-19* per 13 Desember 2020 untuk angka kesembuhan diketahui bahwa angka kumulatif kesembuhan di level nasional mengalami kenaikan jika dibandingkan pekan sebelumnya (6 Des 2020) sebesar 2,2% (28,201 menjadi 28,811 orang) dan angka kesembuhan mencapai 505,836 (81.87%) berada di atas rata-rata kesembuhan dunia (70.02%) [4]. Berdasarkan laporan tersebut, Peneliti tidak menemukan pembagian berdasarkan jumlah penduduk yang telah bekerja atau tidak.

Namun, Peneliti yakin tentu terdapat pekerja yang masih aktif di kantornya dan telah selesai dirawat serta telah dinyatakan negatif. Pekerja yang pasca perawatan dan telah sembuh tersebut akan kembali bekerja di kantornya, namun akan berpotensi didiskriminasi baik oleh teman satu kantor, bahkan oleh atasan/pemberi kerja. Rekan sekantor akan cenderung memiliki stigma, takut apabila pekerja yang telah sembuh tersebut akan kembali positif *Covid-19*.

Pekerja dan pengusaha/pemberi kerja adalah saling bergantung dan mereka terikat dalam satu perjanjian untuk melakukan suatu hubungan kerja. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan [5].

Diskriminasi pekerja adalah berlawanan dengan hukum dan Hak Asasi Manusia. Oleh karena itu, urgensi permasalahan yang dibahas adalah bagaimana upaya pencegahan terjadinya diskriminasi pekerja yang telah sembuh/ pasca perawatan *covid-19* ditinjau dari perspektif teori keadilan bermartabat? Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis upaya pencegahan terjadinya diskriminasi pekerja yang telah sembuh/ pasca perawatan *covid-19* ditinjau dari perspektif teori keadilan bermartabat. Manfaat penelitian sebagai masukan kepada pemberi kerja bahwa pekerja yang telah sembuh/ pasca perawatan *covid-19* tidak boleh didiskriminasi bahkan di-PHK, dan menjadi sumbangsih pengetahuan kepada pembaca yang berlatar belakang hukum, dan non-hukum.

## **METODE**

Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode yuridis normatif. Penelitian hukum normatif yang nama lainnya adalah penelitian hukum doktrinal yang disebut juga sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain [6]. Penulis menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute*

*approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan analisis secara kualitatif untuk mengambil suatu kesimpulan secara mendalam dengan cara deduktif.

Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani. Penulis menggunakan data sekunder yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer terdiri dari: 1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945); 2. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan); 3. Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM); 4. Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK); 5. Peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan topik penulis. Bahan hukum sekunder terdiri dari artikel ilmiah dari jurnal ilmiah, dan bahan hukum tersier terdiri dari kamus. Data tersebut akan dianalisis secara kualitatif untuk mengambil suatu kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tinjauan Singkat Teori Keadilan Bermartabat**

Keadilan bermartabat, bukanlah jenis pengertian keadilan, namun suatu teori hukum yang memberi petunjuk mengenai tujuan dalam setiap institusi hukum [7].

Tujuan dalam Keadilan Bermartabat menunjuk kepada Pancasila sebagai sumber dari segala sumber inspirasi hukum.

Teori keadilan bermartabat berangkat dari postulat sistem; bekerja mencapai tujuan, yaitu keadilan bermartabat, yang mana berarti Keadilan yang memanusiakan manusia (Keadilan *nge wong ke wong*). Maka dari itu, dalam Keadilan Bermartabat terkandung nilai-nilai sentra sosio-politik, ekonomi, kebudayaan dan lain sebagainya yang ada dalam Pancasila. Dalam Keadilan Bermartabat, Pancasila adalah jiwa bangsa (*volksgeist*). Rujukan kepada Pancasila dikarenakan hal itu menjadi keharusan ketika pada tanggal 17 Agustus 1945 Indonesia diproklamasikan. Proklamasi mengharuskan pembentukan suatu sistem hukum yang murni, hasil saringan dan penggantian pemahaman dan pemaknaan atas konsep, kaidah, asas hukum-hukum yang pernah dipakai penjajah. Dalam Keadilan Bermartabat, tujuan hukum harus mengisi kemerdekaan dengan etos kebangsaan. Tujuan demikian itu disebut juga dengan pembaruan hukum [8].

### **Diskriminasi Pekerja yang Telah Sembuh/ Pasca Perawatan *Covid-19* Bertentangan dengan Teori Keadilan Bermartabat**

Hak untuk tidak didiskriminasi pada perusahaan, telah dengan jelas dan tegas diatur dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki

kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Dan berdasarkan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” [9].

Pada umumnya, diskriminasi terjadi antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki. Namun karena adanya pandemi *covid-19* ini, potensi diskriminasi dapat saja terjadi, khususnya bagi mereka yang tadinya positif *covid-19* namun telah dinyatakan sembuh, dan diskriminasi status ini tentu saja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan teori keadilan bermartabat. Diskriminasi ini dapat merusak ketahanan nasional karena pekerja tidak akan kehilangan konsentrasi, bahkan jika pengusaha memberhentikannya akan menambah jumlah pengangguran.

Syarat untuk dinyatakan sembuh dari *Covid-19* sangat ketat dan berdasarkan syarat yang ketat tersebut lalu dibuktikan dengan surat keterangan dari instansi yang berwenang, stigma terhadap penyintas adalah perbuatan yang tidak berlandaskan teori keadilan bermartabat, dan tidak menghargai hak asasi penyintas tersebut. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No HK. 01.07/MENKES/413/2020 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian *Coronavirus* (selanjutnya akan disebut KepMenKes 01.07/MENKES/413/2020) *Disease 2019*

(*Covid-19*) yang ditetapkan pada 13 Juli 2020 oleh Menteri Kesehatan RI (Terawan Agus Putranto), dan penulis paparkan pada penyusunan karya tulis ilmiah ini, KepMenKes 01.07/MENKES/413/ 2020 tersebut mengatur bahwa evaluasi akhir status klinis pasien *covid-19* antara lain: [10]

### **1. Selesai Isolasi**

Kriteria pasien konfirmasi yang dinyatakan selesai isolasi, sebagai berikut:

- a. Kasus konfirmasi tanpa gejala (*asimtomatik*) Pasien konfirmasi asimtomatik tidak dilakukan pemeriksaan follow up RT-PCR. Dinyatakan selesai isolasi apabila sudah menjalani isolasi mandiri selama 10 hari sejak pengambilan spesimen diagnosis konfirmasi.
- b. Kasus konfirmasi dengan gejala ringan dan gejala sedang Pasien konfirmasi dengan gejala ringan dan gejala sedang tidak dilakukan pemeriksaan follow up RT-PCR. Dinyatakan selesai isolasi harus dihitung 10 hari sejak tanggal onset dengan ditambah minimal 3 hari setelah tidak lagi menunjukkan gejala demam dan gangguan pernapasan.
- c. Kasus konfirmasi dengan gejala berat/kritis yang dirawat di rumah sakit
  - 1) Kasus konfirmasi dengan gejala berat/kritis yang dirawat di rumah sakit dinyatakan selesai isolasi apabila telah mendapatkan hasil pemeriksaan follow up RT-PCR 1 kali negatif ditambah minimal 3 hari tidak lagi menunjukkan

gejala demam dan gangguan pernapasan. 2) Dalam hal pemeriksaan follow up RT-PCR tidak dapat dilakukan, maka pasien kasus konfirmasi dengan gejala berat/kritis yang dirawat di rumah sakit yang sudah menjalani isolasi selama 10 hari sejak onset dengan ditambah minimal 3 hari tidak lagi menunjukkan gejala demam dan gangguan pernapasan, dinyatakan selesai isolasi, dan dapat dialih rawat non isolasi atau dipulangkan.

### **2. Alih Rawat Non Isolasi**

Proses alih rawat ke ruangan non isolasi diperuntukkan untuk pasien yang sudah memenuhi kriteria selesai isolasi tetapi masih memerlukan perawatan lanjutan untuk kondisi tertentu yang terkait dengan komorbid, co-insiden, dan komplikasi. Proses alih rawat diputuskan berdasarkan hasil asesmen klinis yang dilakukan oleh DPJP/Dokter Penanggung Jawab Pelayanan sesuai standar pelayanan dan/atau standar prosedur operasional. Pasien tersebut sudah dinyatakan sembuh dari COVID-19.

### **3. Sembuh**

Pasien konfirmasi tanpa gejala, gejala ringan, gejala sedang, dan gejala berat/kritis dinyatakan sembuh apabila telah memenuhi kriteria selesai isolasi dan dikeluarkan surat pernyataan selesai pemantauan, berdasarkan penilaian dokter di fasyankes tempat dilakukan pemantauan atau oleh DPJP. Pasien konfirmasi dengan gejala berat/kritis

dimungkinkan memiliki hasil pemeriksaan follow up RT-PCR persisten positif, karena pemeriksaan RT-PCR masih dapat mendeteksi bagian tubuh virus COVID-19 walaupun virus sudah tidak aktif lagi (tidak menularkan lagi). Terhadap pasien tersebut, maka penentuan sembuh berdasarkan hasil asesmen yang dilakukan oleh DPJP.

#### **4. Pemulangan Pasien**

Pasien dapat dipulangkan dari perawatan di rumah sakit, bila memenuhi kriteria selesai isolasi dan memenuhi kriteria klinis sebagai berikut:

- a. Hasil asesmen klinis menyeluruh termasuk diantaranya gambaran radiologis menunjukkan perbaikan, pemeriksaan darah menunjukkan perbaikan, yang dilakukan oleh DPJP menyatakan pasien diperbolehkan untuk pulang.
- b. Tidak ada tindakan/perawatan yang dibutuhkan oleh pasien, baik terkait sakit COVID-19 ataupun masalah kesehatan lain yang dialami pasien.

#### **5. Pindah ke RS Rujukan**

Pindah ke RS Rujukan apabila pasien memerlukan rujukan ke RS lain dengan alasan yang terkait dengan tatalaksana COVID-19. Pelaporan hasil akhir status pasien selesai isolasi, sembuh, meninggal, dilaporkan ke dinas kesehatan kabupaten/kota setempat oleh RS pertama yang merawat.

#### **6. Meninggal.**

- a. Meninggal di rumah sakit selama perawatan COVID-19 pasien konfirmasi atau probable maka pemulasaraan jenazah diberlakukan tatalaksana COVID-19.
- b. Meninggal di luar rumah sakit/Death on Arrival (DOA). Bila pasien memiliki riwayat kontak erat dengan orang/pasien terkonfirmasi COVID-19 maka pemulasaraan jenazah diberlakukan tatalaksana COVID-19.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka evaluasi akhir untuk menentukan apakah orang tersebut positif *covid-19* atau *negative* atau membutuhkan penanganan lebih lanjut maka memerlukan tindakan yang cermat dan ketat, khususnya bagi mereka yang dinyatakan telah negatif *covid-19* memerlukan pemeriksaan yang teliti, karena mereka nanti akan menjadi penyintas, orang yang sembuh/pasca perawatan *covid-19*. Menurut hemat Peneliti, stigma kepada penyintas, pekerja yang telah sembuh/pasca perawatan *Covid-19* akan mengganggu konsentrasi dan produktifitas pekerja tersebut, serta akan menimbulkan stress bahkan depresi karena tidak diterima di lingkungan kerja padahal secara medis pekerja tersebut telah dinyatakan negatif.

Menurut hemat penulis, diskriminasi kepada para pekerja yang telah sembuh/pasca perawatan *covid-19* pun melanggar

banyak ketentuan perundang-undangan. Dalam konsiderans “Menimbang” UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.”

Lebih lanjut ditegaskan pada Pasal 6 UUK yang telah Peneliti sebutkan diatas. Agar lebih memahami arti istilah “Diskriminasi”, merujuk pada Konvensi ILO No. 111 Mengenai Diskriminasi Dalam Hal Pekerjaan dan Jabatan yang telah disahkan dengan UU No.21 Tahun 1999. Dalam konvensi tersebut istilah diskriminasi meliputi: [11]

- a. Setiap perbedaan, pengecualian, atau pengutamaan atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal-usul sosial yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
- b. Perbedaan, pengecualian atau pengutamaan lainnya yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh anggota yang bersangkutan setelah

berkonsultasi dengan wakil organisasi pengusaha dan pekerja jika ada, dan dengan badan lain yang sesuai.

Menurut hemat Peneliti, setiap perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama di setiap pekerjaan dan jabatan strategis, serta pasien yang telah sembuh/pasca perawatan *covid-19* tidak dapat diberhentikan secara sepihak. Hal ini pun turut diatur dalam UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK) dalam pasal 153 ayat (1) huruf i dan j, yaitu Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan, dan dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. Serta pada ayat (2) dengan jelas dikatakan bahwa Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan [12].

Berkenaan dengan hal tersebut juga, dalam UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU CK) dicantumkan dengan jelas alasan-alasan boleh dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 154A ayat (1), yaitu dengan alasan:



- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
  2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus

- memenuhi syarat: 1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri; 2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan 3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau o. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- Menurut analisis peneliti dan dikaitkan dengan perspektif teori keadilan bermartabat bahwa, tidak seharusnya terjadi diskriminasi dengan pelbagai cara, misal mengucilkan karyawan tersebut, membuat karyawan tersebut menjadi tidak nyaman sehingga memiliki niatan untuk *resign bahkan* terakhir Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada para pekerja yang terpapar virus *Covid-19* maupun yang telah sembuh/ pasca perawatan virus *covid-19* karena hal tersebut bukan merupakan alasan dari terjadinya pemutusan hubungan kerja, juga hal tersebut sama dengan tidak menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, tidak adanya kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi, serta termasuk ke dalam keadaan yang dilarang dalam dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana yang merupakan amanat dari perundang-undangan berdasarkan keadilan bermartabat.
- Sebaliknya, pengusaha yang tetap memperkerjakan karyawannya setelah sembuh/ pasca perawatan *Covid-19*, lalu mengedukasi karyawan lainnya agar tidak

mengucilkan dan mengolok-olok merupakan perbuatan untuk memuliakan karyawan yang sembuh/ pasca perawatan agar tetap fokus bekerja dan produktif.

Dengan demikian, sebagaimana dalam UU Cipta Kerja, pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena diskriminasi terutama akibat kondisi fisik para pekerja khususnya para pekerja yang telah sembuh/ pasca perawatan *Covid-19* adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan. Bukannya melakukan PHK, melainkan seharusnya, Pengusaha mengikuti arahan dari Surat Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*.

Surat Menteri Kenagakerjaan tersebut mengatur mengenai perlindungan terhadap pekerja yang terpapar virus *covid-19*, yaitu dengan dilakukannya langkah-langkah penanganan sesuai standar kesehatan yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan, juga terkait pengupahan bagi Pekerja/Buruh terkait pandemi *Covid-19*, yaitu:

1. Bagi pekerja/ buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait *Covid-19* berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh;
2. Bagi pekerja/ buruh yang dikategorikan kasus suspek *Covid-19* dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi;
3. Bagi pekerja/ buruh yang tidak masuk kerja karena sakit *Covid-19* dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan;
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan *Covid-19*, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/ buruh tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/ buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.

Berdasarkan ketentuan, dan pendekatan normatif tersebut, bahwa apabila pekerja di-PHK karena alasan dia pernah terpapar *covid-19* namun telah sembuh, maka perbuatan tersebut perbuatan yang tidak bermartabat dan merusak tatanan ketahanan nasional, bayangkan jika banyak pekerja yang telah sembuh/ pasca perawatan *covid-19* namun tidak diizinkan bekerja lagi maka angka

pengangguran akan bertambah banyak, dan akan timbul dampak negatif terhadap kehidupan sosial nantinya. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi baik sebelum, selama, atau sesudah hubungan kerja [13].

Apabila Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dilakukan, seturut dengan pasal 151, maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja serikat buruh. Dalam hal perundingan bipartit tersebut tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena hak pekerja tersebut dilanggar dan pemutusan hubungan kerjanya tidak sah.

Apabila memang pemberi kerja, atasan pekerja tersebut masih khawatir, maka dapat memerintahkan pekerja tersebut untuk bekerja dari rumah menggunakan teknologi, menambah waktu isolasi mandiri walaupun telah dinyatakan negatif dan dibuktikan dengan akta otentik dari pejabat yang berwenang. Teknologi sudah mumpuni untuk

bekerja dari rumah, *Humans have increasingly become more dependent towards technology, including smartphones, laptops and the internet. Such dependency has been due to the need to improve the quality of life by incorporating accessible technology and information within all sectors of life* [14].

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sikap mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya [15].

### **Peran Pemerintah, Masyarakat Guna Menciptakan Ketahanan Nasional bagi Pekerja**

Pemerintah sebagai suatu organ yang memiliki kewenangan untuk menjalankan roda pemerintahan suatu negara untuk mewujudkan cita-cita negara kita yang terkandung dalam pembukaan UUD 1945, memiliki peran penting guna menciptakan ketahanan nasional bagi pekerja, yaitu untuk menegakkan keadilan bagi para pekerja yang terpapar virus *covid-19* maupun yang telah sembuh/ pasca perawatan dari virus tersebut agar tidak mengalami Pemutusan Hubungan Kerja akibat diskriminasi melalui kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan.

Menurut hemat Peneliti, diskriminasi, stigma kepada pasien yang telah sembuh dari

*Covid-19* akan mengganggu ketahanan nasional. Angka pengangguran akan meningkat lagi, penyintas tersebut tidak dapat produktif karena ada hambatan/gangguan yang diciptakan oleh rekan kerja bahkan atasannya dan hal tersebut akan mengganggu tujuan nasional, tugas negara bahwa setiap Pemerintahan yang sah wajib menjamin masyarakatnya agar dapat bekerja.

Menurut hemat **Peneliti untuk menjunjung tinggi ketahanan nasional maka diperlukan campur tangan Pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan.** Apabila masih terdapat karyawan yang didiskriminasi di perusahaannya padahal pekerja tersebut telah sembuh/ pasca perawatan maka dapat melaporkan/mengadukannya ke Dinas Tenaga Kerja setempat karena hal tersebut masuk dalam salah satu kategori jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 2/2004), yakni perselisihan hak, apabila pekerja tersebut tidak di-PHK karena alasan sakit.

Di samping itu, pemerintah melakukan sosialisasi kepada pengusaha mengenai hak-hak pekerja, tindakan yang diperbolehkan dan dilarang terkait Pemutusan Hubungan Kerja dalam situasi *Covid-19* sebagaimana yang tercantum dalam persyaratan Pemutusan Hubungan Kerja pada UU Cipta Kerja. Dalam hal ini, tidak diperbolehkannya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja

yang terpapar virus *Covid-19* maupun yang telah sembuh/ pasca perawatan. Serta tindakan preventif dan represif yang seharusnya dilakukan dalam rangka penanganan *Covid-19* dalam Surat Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*.

Di samping itu, juga terdapat peran dari masyarakat dalam hal ini baik pengusaha maupun masyarakat umum. Dalam hal peran pengusaha, Pengusaha (Direktur Utama/ Pemilik Perusahaan) dihimbau melakukan sosialisasi kepada para pekerja agar tidak mengucilkan, mencemooh, dan mengolok-olok pekerja yang terpapar virus *Covid-19* maupun yang telah sembuh/ pasca perawatan dari virus tersebut. Peran masyarakat, yaitu pasien yang telah sembuh/ pasca perawatan juga tidak bisa distigma sebagai pasien positif lagi, bahkan mereka bisa menjadi donor plasma konvalesen.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan diatas, kesimpulan yang diperoleh adalah diskriminasi dengan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang terpapar virus *Covid-19* maupun yang telah sembuh dari virus tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan Teori Keadilan Bermartabat terkait hak pekerja serta

syarat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Konvensi ILO. Tidak sahnya PHK tersebut mengakibatkan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/ buruh yang bersangkutan.

Konsekuensi pemutusan hubungan kerja tersebut harus diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja serikat buruh. Ketika perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikarenakan pelanggaran hak dan Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak sah.

Oleh sebab itu, untuk menghindari pelanggaran terkait diskriminasi dengan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang terpapar virus *Covid-19* maupun yang telah sembuh/ pasca perawatan dari virus tersebut, maka upaya Pemerintah dalam hal mengatasi hal tersebut, yaitu dengan melakukan sosialisasi kepada pengusaha mengenai hak-hak pekerja, tindakan yang

diperbolehkan dan dilarang terkait Pemutusan Hubungan Kerja dalam situasi *Covid-19* sebagaimana yang tercantum dalam persyaratan Pemutusan Hubungan Kerja pada UU Cipta Kerja. Dalam hal ini, tidak diperbolehkannya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja yang terpapar virus *Covid-19* maupun yang telah sembuh. Serta tindakan preventif dan represif yang seharusnya dilakukan dalam rangka penanganan *Covid-19* dalam Surat Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan *Covid-19*.

Upaya masyarakat dalam hal ini baik pengusaha maupun masyarakat umum. Dalam hal peran pengusaha, Pengusaha (Direktur Utama/ Pemilik Perusahaan) dihimbau melakukan sosialisasi kepada para pekerja agar tidak mengucilkan, mencemooh, dan mengolok-olok pekerja yang terpapar virus *Covid-19* maupun yang telah sembuh/ pasca perawatan virus tersebut. Peran masyarakat, yaitu pasien yang telah sembuh/ pasca perawatan juga tidak bisa distigma sebagai pasien positif lagi, bahkan mereka bisa menjadi donor plasma konvalesen.

Saran yang dapat penulis diberikan bagi Pengusaha/ direktur perusahaan, yaitu Pengusaha dapat menjaga agar tidak ada diskriminasi terhadap pekerja yang sudah sembuh/ pasca perawatan dan tetap

menghimbau karyawan agar tetap mematuhi protokol kesehatan, apabila diperlukan pemberi kerja melalui supervisor, Direktur memanggil dan menegur pekerja lainnya yang melakukan diskriminasi kepada rekan kerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Satuan Tugas Penanganan Covid-19. (2020, Des 21). Beranda Data Sebaran Indonesia per 21 Desember 2020, *Situs Resmi Covid 19*.
- [2] Abdillah L. A. (2020). Stigma Terhadap Orang Positif COVID-19. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- [3] Mahyuddin M., Ilham I., Rusdi M. (2020). Horor Coronavirus Diseases dan Konflik Kekerasan Masyarakat: Tinjauan Sosiologis atas Penolakan Jenazah Pasien Covid-19. *Jurnal Commercio: Kajian Masyarakat Kontemporer*, 3(1):5-6.
- [4] Tim Pakar Satuan Tugas Penanganan Covid-19. Laporan Analisis Data Covid-19 Indonesia Update Per 13 Desember 2020, *Situs Resmi Covid 19*.
- [5] Agusmidah. (2010). *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor, Galia Indonesia.
- [6] Soekanto S, Mamudji S. (2004). *Penelitian Hukum Normatif* (Cetakan ke-8). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [7] Prasetyo T. (2015). *Keadilan Bermartabat: Perspektif Teori Hukum* (Edisi Pertama, Cetakan ke-I). Bandung: Nusa Media.
- [8] Prasetyo, Teguh. *Pengantar Ilmu Hukum* (Edisi Pertama, Cetakan ke-I). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- [9] Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [10] Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No HK. 01.07/MENKES/413/2020 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian *Coronavirus*
- [11] Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi Dalam Hal Pekerjaan dan Jabatan yang telah diratifikasi dengan UU No.21 Tahun 1999.
- [12] Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- [13] Husni, Lalu. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [14] Karo, R. K., Sebastian A. (2019). Juridical Analysis on the Criminal Act of Online Shop Fraud in Indonesia. *Lentera Hukum*, 6(1): 1-14.
- [15] Putri S.Y. (2018). Upaya Pemerintah Indonesia di Era Pemerintahan Presiden Joko Widodo dalam Meningkatkan Daya Saing Sektor Ketenagakerjaan. *Jurnal Kajian Lemhannas RI Edisi 35*: 25.