



Pengendalian Kekerasan Seksual Terhadap Anak di Kabupaten Karawang

Fiqri Fadilah Nurdiansyah¹, Grasia Kurniati²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 4 September 2024
Revised: 16 September 2024
Accepted: 30 September 2024

Abstract

With the Covid-19 pandemic, many companies are related to government regulations and health reasons to carry out work from home activities, as well as resulting in workers being laid off, this policy has an impact on providing remuneration for workers. This is the background to the problem of how legal protection for laid-off workers is remuneration during the Covid-19 pandemic stems from the prevailing laws and regulations and the consequences for industries that do not distribute remuneration to laid-off workers during the Covid-19 pandemic. From the results of research reporting on the protection and remuneration of workers in the workplace, employers can provide a deferral of payment of wages if the employer cannot pay wages in accordance with the minimum wage regulations, through a requirement that requires negotiating with workers first.

Keywords: Labor, Covid-19 Pandemic, Wages, Legal Protection.

(*) Corresponding Author: FiqriFadilah68@gmail.com

How to Cite: Nurdiansyah, F., & Kurniati, G. (2024). Pengendalian Kekerasan Seksual Terhadap Anak di Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(24.2), 472-481. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11303>.

INTRODUCTION

Bekerja untuk seorang ialah satu upaya buat dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Terus menjadi besar kebutuhan hidup yang di rasakan oleh seorang terus menjadi besar pula kecenderungan orang tersebut buat mencari pekerjaan. Semacam halnya di kabupaten Purwakarta spesialnya serta Indonesia pada biasanya, kasus ketenagakerjaan merupakan ketidak seimbangan antara perkembangan angkatan kerja dengan perkembangan lapangan kerja baru. Mirisnya tenaga kerja pada tingkatan besar pula yang kerap kali terjerumus dalam bundaran pengangguran, baik pengangguran terbuka ataupun pengangguran terselubung. Perihal ini salah satunya di sebabkan oleh penimbunan tenaga kerja terdidik di sesuatu tempat yang tidak dapat terakomodir oleh lapangan usaha yang ada. Dampaknya banyak tenaga kerja terpaksa bekerja di lapangan usaha ataupun tipe usaha uyang tidak cocok dengan pembelajaran yang dipunyai dan wajib rela menerima upah yang tidak cocok dengan standar pendidikannya. Terus menjadi banyak penyerapan terhadap tenaga kerja yang di butuhkan dalam permintaan pasar tenaga kerja, hingga bisa kurangi jumlah pengangguran. Jumlah serta proporsi penduduk yang bekerja bagi lapangan usaha ialah salah satu penanda yang digunakan buat memandang kemampuan sector perekonomian dalam meresap tenaga kerja. Indikator tersebut yang digunakan selaku salah satu dimensi buat membuktikan struktur perekonomian sesuatu wilayah.

Ketenagakerjaan ialah salah satu bidang yang sangat berarti dalam usaha memajukan perekonomian bangsa. Tenaga kerja yang mencukupi dari segi kuantitas serta mutu jadi aspek berarti dalam pembangunan ekonomi, ialah selaku sumber energi buat melaksanakan proses penciptaan serta distribusi benda serta jasa, dan selaku sasaran buat menghasilkan serta meningkatkan pasar. Kasus

sangat pokok dalam ketenagakerjaan Indonesia terletak pada peluang kerja. Ketidakseimbangan antara kenaikan penduduk umur kerja dengan peluang kerja yang ada hendak memunculkan pengangguran yang hendak berakibat pada ketidakstabilan ekonomi serta bidang kehidupan yang lain. Oleh sebab itu dengan tingkatkan aktivitas pembangunan ekonomi, hingga peluang kerja yang ada pula hendak terus menjadi banyak serta kemajuan aktivitas ekonomi warga hendak terus menjadi baik. Peranan tenaga kerja selaku salah satu aspek penciptaan hendak pengaruhi pemasukan nasional. Aspek yang terpenng dari tenaga kerja tidaklah dari segi kuantas melainkan mutu. Apabila mutu tenaga kerja lebih baik hingga hendak terjalin kenaikan penciptaan. Tenaga kerja itu sifatnya heterogen baik dilihat dari segi usia, tipe kelamin, keahlian kerja, kesehatan, pembelajaran, kemampuan serta lain sebagainya, oleh sebab itu dibutuhkan perencanaan tenaga kerja guna menunjang pembangunan nasional Indonesia (manpower planning).

Dalam perkembangannya, guna menambah kinerja serta pula membetulkan mutu pekerja, hingga sangat diperlukannya jaminan hidup yang tentu serta layak didapatkan oleh seorang yang bisa pula hendak menyebabkan pen ingkatan mutu tenaga kerja yang terdapat dengan tingkatkan proteksi terhadap tenaga kerja yang wajib cocok dengan harkat martabat serta pula hak asasi manusia itu sendiri. Terdapatnya pertumbuhan jaman serta teknologi yang sangat pesat berusia ini, hingga proteksi terhadap tenaga kerja ialah perihal yang krusial serta wajib dicermati memandang terdapatnya kenaikan efek serta tanggung jawab yang dialami oleh para pekerja. Secara tidak langsung pemberian proteksi tersebut ialah sesuatu apresiasi buat menghargai hasil kerja para buruh yang sudah menolong industri dengan menyumbangkan ide- ide serta gagasan yang dimilikinya. Tidak hanya itu, proteksi ketenagakerjaan bersumber pada Pancasila serta UUD 1945, bisa dikatakan selaku pembangunan ketenagakerjaan yang jadi bagian dari integrasi serta pembangunan nasional. Oleh sebab itu sangat berarti pemerintah buat tingkatkan proteksi terhadap tenaga kerja.

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masalah- masalah dalam ketenagakerjaan yang mencuat umumnya disebabkan belum terjalinnya ikatan yang harmonis antara majikan/ pengusaha dengan pekerja/ buruh. Perihal tersebut menyebabkan banyaknya tafsiran yang melaporkan kalau permasalahan ketenagakerjaan ini memiliki faktor murah, faktor sosial politik serta faktor kesejahteraan sosial. Permasalahan ketenagakerjaan yang wajib memperoleh atensi spesial ialah menimpa Pemutusan Ikatan Kerja yang berikutnya hendak diucap PHK.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang diatas, maka penulis mengangkat artikel ilmiah yang berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Dirumahkan Terkena Dampak Covid-19”** adapun penulis mengangkat dua macam rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang dirumahkan karena dampak covid-19?
- b. Bagaimana konsekuensi terhadap perusahaan yang tidak memberikan remunerasi pada tenaga kerja yang dirumahkan selama pandemi Covid-19?

METHODS

Dalam menyusun jurnal ilmiah ini, ada pula penulis memakai metode Penulisan Hukum Normatif. Metode ini mempelajari hukum secara normatif dengan memandang hukum dari prespektif internal yang objek penelitiannya merupakan memakai norma hukum. Metode penyusunan tidak hanya menelaah peraturan perundang-undangan yang terdapat pula dicoba dengan menelaah bahan-bahan kepustakaan semacam buku serta jurnal-jurnal hukum.

Dengan memakai metode Penyusunan Hukum Normatif bertujuan supaya sanggup menelaah lagi menimpa pengaturan hak-hak pekerja serta perlindungan hukumnya bersumber pada pada kajian pustaka yang dimana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pengaturan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dampak covid-19 masih terdapat kekaburan norma.

RESULTS & DISCUSSION

Results

A. Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dari Kekerasan Seksual Sebagai Bentuk Pemenuhan Hak Anak Di Kabupaten Karawang.

Pada dasarnya, dunia lagi dikejutkan oleh pandemik hebat bernama Covid-19 (Corona Virus Disease). Kenaikan dari hari kehari jumlah penderita terinfeksi virus Covid-19 telah sulit dikendalikan diperlukannya sesuatu perencanaan yang jelas serta lugas dari pemerintah untuk menanggulangi kasus ini. Coronavirus sendiri ialah sekumpulan virus yang berasal dari subfamili Orthocoronavirinae dalam keluarga Coronaviridae serta ordo Nidovirales (Yunus& Rezki, 2020). Virus ini bisa melanda hewan serta pula manusia serta pada manusia gejalanya berbentuk infeksi yang seragam dengan penyakit SARS serta MERS, cuma saja Covid-19 bertabiat lebih massif perkembangannya. Indonesia pula ialah salah satu negeri yang terdampak wabah yang satu ini. Oleh sebab itu, butuh aksi pemerintah serta pemahaman penuh dari warga supaya angka penyebaran virus ini bisa ditekan. Tetapi, dalam riset yang dicoba oleh (Arum, 2020). Pemerintah Indonesia masih cuma melaksanakan penindakan berbentuk pembatasan sosial saja (social distancing). Sementara itu banyak golongan yang menyangka kalau lebih efisien mempraktikkan sistem karantina daerah ataupun lockdown buat menghindari penyebaran virus ini supaya tidak menginfeksi lebih banyak orang sebaliknya pembatasan sosial masih rawan penyebarannya diakibatkan banyak warga yang tidak ingin menjajaki sebab pada hakikatnya perihal tersebut hanya semata-mata imbauan serta tidak terdapat sanksi berat yang dapat membuat warga patuh.

Selaras dengan itu, riset dari (Telaumbanua, 2020) mengatakan kalau pemerintah dituntut buat menangani ancaman nyata Covid-19. Jawaban sedangkan pemerintah terhadap tuntutan tersebut merupakan Undang-Undang No 6 Tahun 2018 terpaut Kekarantinaan Kesehatan. Keputusannya merupakan pemerintah pusat tidak memberlakukan karantina daerah ataupun lockdown melainkan memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagaimana diatur dalam PP No 21 Tahun 2020 serta juga melaksanakan aksi uji massal memakai perlengkapan rapid test yang bila seorang dinyatakan hasilnya reaktif hingga hendak dicoba swab test buat membenarkan orang tersebut positif ataupun negatif Covid-19.

Dengan terdapatnya pandemi serta kebijakan pemerintah Indonesia yang memohon pada warga buat melaksanakan PSBB(Pembatasan Sosial Berskala Besar), tercantum pula ada syarat untuk para pelaku usaha buat berdiam diri dirumah(dirumahkan), hingga ada sebagian pelakon usaha yang membagikan para pekerjanya syarat buat melaksanakan pekerjaan dirumah(work from home) serta terdapat pula yang tidak. Kebijakan ini berakibat pada pemberian remunerasi terhadap tenaga kerja. Definisi menimpa tenaga kerja bisa dilihat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ada pada Pasal 1 angka 2 Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan kalau,“ Tenaga kerja yakni tiap orang yang sanggup melaksanakan pekerjaan buat menciptakan benda serta/ ataupun jasa baik guna penuhi kebutuhan sendiri ataupun buat warga.”, kemudian uraian dari ketenagakerjaan cocok dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berarti,“ seluruh ketentuan yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam waktu saat sebelum, sepanjang, serta setelah masa waktu kerja”. Dalam melaksanakan pekerjaannya, tenaga kerja mempunyai hak buat diberikan remunerasi. Remunerasi yakni sesuatu penghargaan dalam wujud duit serta/ ataupun benda yang diberikan oleh industri selaku wujud penghargaan atas prestasi dalam suatu ikatan kerja ataupun setelah berakhirnya ikatan kerja bersumber pada wujud sistem yang terstruktur, terbuka, adil, serta layak.

Dengan terdapatnya pandemi Covid- 19, banyak industri yang berakibat pada ketentuan pemerintah dan alasan kesehatan buat melaksanakan aktivitas work from home, serta itu berakibat kepada pekerja yang dirumahkan. Dikala ini peraturan menimpa aksi merumahkan para tenaga kerja ada dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No SE- 05/ M/ BW/ 1998 Tahun 1998 menimpa upah pekerja yang dirumahkan bukan ke arah Pemutusan Ikatan Kerja(SE Menaker 5/ 1998) yang didalamnya mengendalikan pekerja yang dirumahkan buat sedangkan waktu selaku salah satu bagian dari upaya menyelamatkan industri. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No M/ 3/ HK. 04/ III/ 2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja / Buruh serta Kelangsungan Usaha dalam Rangka Penangkalan serta Penanggulangan COVID- 19 (SE Menaker 3/ 2020) yang didalamnya mengendalikan dan menimpa perlindungan pekerja serta kelangsungan usaha demi penerapan penanggulangan Covid-19 serta pula Pasal 86 ayat (2) Undang- Undang Ketenagakerjaan tentang upaya keselamatan serta kesehatan dalam kerja dan Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 tentang peraturan pemotongan upah karyawan. Tetapi, dalam kenyataan yang lagi berjalan hingga hari ini, masih banyak industri yang tidak menjajaki ketentuan yang sudah diberikan cocok dengan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tersebut dan tidak menjajaki acuan didalam Undang- Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 menimpa pengupahan. Industri masih cuma memberlakukan sesuatu pergantian peraturan secara sepihak tanpa mengaitkan pekerja. Dalam praktiknya, sebagaimana penerapan ikatan kerja yang dijalankan haruslah tidak merugikan kedua belah pihak.

Dalam Pasal 35 Ayat 3 UU No 13 Tahun 2003 melaporkan kalau perlindungan yang mencakup keselamatan, kesejahteraan serta kesehatan baik mental ataupun raga tenaga kerja harus diberikan oleh pengusaha dalam membagikan pekerjaan. Berikutnya, mengacu pada SE Menaker Nomor. 5/ 1998

tentang upah pekerja yang dirumahkan bukan kearah PHK, industri diperbolehkanserta dibenarkanmerumahkan pekerja dengan senantiasa penuh persyaratan peraturan perjanjian kerja. Selaku negeri hukum, Indonesia wajib penuh perlindungan hukum terhadap perlindungan kerja.

Perlindungan hukum ialah perihal yang harus didapatkan oleh tiap orang. Bagi Satjipto Raharjo, perlindungan hukum yakni pengayoman hendak hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain supaya orang yang dirugikan tersebut bisa memperoleh seluruh hak perlindungan yang sudah diberikan oleh hukum. Perlindungan Hukum menimpa tenaga kerja diatur dalam Undang- Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berisikan menimpa perlindungan upah, jaminan kesehatan, sosial, keselamatan serta kesejahteraan kerja, dan perlindungan buat membangun anggota serikat dan hak buat berunding dengan pengusaha. Tenaga kerja mempunyai hak memperoleh remunerasi yang didalamnya berbentuk pendapatan, honor, upah, tunjangan, duit setiap hari, duit lembur, jaminan kesehatan, bonus, serta insentif. Di masa pandemi ini para tenaga kerja yang dirumahkan pula senantiasa berhak memperoleh hak remunerasi yang mengacu pada Pasal 86 ayat (2) Undang- Undang Ketenagakerjaan, yang melaporkan kalau upaya Kesehatan serta keselamatan kerja yang bertujuan buat tingkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan menghindari musibah serta penyakit terpaut pengendalian bahaya di tempat kerja dan membagikan jaminan keselamatan.

Kalau dalam masa pandemi ini, pekerja yang dirumahkan semestinya tidaklah keinginan dari para pekerja itu sendiri, tetapi terjadiya sebab ada sesuatu kondisi yang tidak membolehkan serta tidak bisa dihindari oleh sebagian industri. Industri senantiasa wajib membayarkan remunerasi, yang mana perihal tersebut tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 78 Tahun 2015 pasal 25 Tentang Pengusaha yang harus membayarkan upah bila tenaga kerja bersedia buat melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan oleh industri, tetapi industri tidak mempekerjakan para tenaga kerja tersebut dengan alibi sebab kesalahan industri itu sendiri ataupun ada hambatan yang sepatutnya bisa dihindari oleh industri. Setelah itu dalam keadaan terpaut dengan terdapatnya hambatan tersebut, Industri sepatutnya tidak melaksanakan pemotongan terhadap hak pekerja dalam memperoleh remunerasinya. Tetapi, dikala ini banyak industri yang merumahkan tenaga kerja dengan jumlah yang sangat banyak apalagi nyaris segala tenaga kerja di industri tersebut dirumahkan, sebagian permasalahan yang terjalin, mengenai perusahaan- industri besar, sepertihalnya yang terjalin pada: PT. Matahari Department Store Tbk. (LPPF) yang mana bersumber pada informasi yang diperoleh dari halaman Kumparan. com, para karyawan di segala gerai tersebut dirumahkan, tetapi karyawan yang dirumahkan senantiasa mendapatkan pendapatan, walaupun tidak dibayar secara penuh, Terus menjadi besar sesuatu jabatan, hingga pemotongan pendapatan pula hendak terus menjadi besar.

Contoh industri tersebut yakni industri yang tidak merugikan tenaga kerja maupun industri dengan metode mencari konvensi serta jalur keluar yang berimbang serta tetap mengedepankan hak pekerjaanya hendak penerimaan upah yang mana tercantum pada Peraturan menimpa aksi merumahkan para tenaga kerja buat sedangkan waktu yang ada dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No SE- 05/ M/ BW/ 1998 Tahun 1998 menimpa Upah Pekerja yang Dirumahkan

Bukan ke Arah Pemutusan Ikatan Kerja(SE Menaker 5/ 1998). Dalam Surat Edaran tersebut sudah dipaparkan terpaut dengan sesuatu penyebabnya serta upaya dalam menyelamatkan industri dari kepailitan, hingga diperbolehkan buat merumahkan pekerja sedangkan cocok dengan ketentuan- ketentuan berikut :

1. Apabila dalam pembayaran upah pekerja, pengusaha tidak membayarkan secara penuh, hingga perundingan dengan serikat pekerja serta/ataupun para pekerja menimpa besar upah sepanjang dirumahkan serta durasi dirumahkan.
2. Bila tidak tercapai kesepakatan dalam negosiasi lewat jasa pegawai perantara hingga pesan anjuran hendak dikeluarkan.

Bila anjuran tersebut ditolak oleh kedua ataupun salah satu pihak, hingga perkaranya bisa dilimpahkan ke P4 pusat, ataupun ke P4 wilayah buat PHK Massal. Tidak hanya mengendalikan perihal diatas, Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor SE 05/ M/ BW/ 1998 pula mengendalikan menimpa aksi merumahkan yang dilakukan oleh industri terhadap pekerja selaku wujud upaya yang dibolehkan, dengan ketentuan yang ditetapkan yaitu :

1. Pengusaha wajib senantiasa membayarkan tunjangan seluruhnya, berbentuk tunjangan pokok serta tunjangan senantiasa sepanjang pekerja dirumahkan, kecuali sudah diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Industri, ataupun Perjanjian Kerja Bersama.
2. Bila pengusaha tidak bisa membayarkan tunjangan pekerja seluruhnya, pengusaha wajib merundingkan perihal tersebut dengan pihak serikat pekerja atau perwakilan pekerja menimpa jumlah upah sepanjang dirumahkan dan jangka waktu lamanya pekerja dirumahkan.

Setelah itu dalam penunjang kebutuhan hukum yang cocok dengan keadaan yang khususnya dalam masa Pandemi Covid- 19, pada bertepatan pada 17 Maret 2020 sudah diterbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/ 3/ HK. 04/ III/ 2020 tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh serta Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid- 19 (SE Menaker 3/ 2020). Surat Edaran ini jadi pedoman yang terkini untuk industri dalam pemberian tunjangan terhadap para tenaga kerja yang dirumahkan bertujuan buat penangkalan penyebaran virus supaya tidak lebih meluas. Surat Edaran ini diterbitkan berkaitan dengan kenaikan persebaran Covid- 19 yang ada di sebagian daerah di Indonesia serta selaku wujud kepatuhan Pemerintah Indonesia terhadap statment formal dari World Health Organization (World Health Organization) yang sudah menyatakan Covid- 19 selaku pandemic yang terjaln secara global.

Berikutnya pula disebutkan dalam SE Kemenaker 3/ 2020 terpaut dengan Skema Perlindungan Upah, para Gubernur ataupun Kepala Wilayah pula diperintahkan untuk melaksanakan perlindungan terpaut pengupahan untuk para pekerja beserta para buruh terkait pandemi COVID- 19. Yang berisi hal- hal berikut:

1. Tenaga kerja berstatus Orang Dalam Pemantauan (ODP) didasarkan keterangan formal dari dokter senantiasa diberikan tunjangan seluruhnya.
2. Tenaga kerja berstatus pengidap Covid- 19 yang dikarantina bersumber pada surat penjelasa dokter senantiasa diberikan tunjangan seluruhnya.

3. Tenaga kerja pengidap Covid- 19 yang tidak bisa bekerja bersumber pada bukti pesan penjelasan dokter senantiasa diberikan tunjangan seluruhnya cocok dengan peraturan undangan.
4. Industri yang mengadakan pembatasan sosial buat penangkalan Covid- 19, yang menyebabkan liburinya pekerja hingga tunjangan diberikan bersumber pada konvensi pekerja serta pengusaha.

Menimpa hak remunerasi yang ialah kewajiban para pengusaha buat membayarkannya kepada tenaga kerja yang dirumahkan di informasikan pula oleh Asfinawati selaku Pimpinan Yayasan Lembaga Dorongan Hukum Indonesia (YLBHI) berkata kalau dia tidak sepakat dengan pernyataan menimpa pekerja yang dirumahkan sama sekali tidak diberikan upah. Sebab, baginya keadaan dari suasana pandemi dikala ini sudah menimbulkan buruknya keadaan ekonomi serta semestinya upah kepada para tenaga kerja haruslah terpenuhi. Semacam halnya dipaparkan kalau upah tenaga kerja wajib senantiasa dibayarkan cocok syarat menimpa peraturan upah serta dibayarkan seluruhnya apabila pekerja bersedia melaksanakan pekerjaan yang sudah dijanjikan namun pihak pengusaha tidak membagikan pekerjaan yang sepatutnya, disebabkan kesalahan sendiri serta halangan yang seharusnya bisa dihindari pengusaha. Bersumber pada uraian-uraian yang sudah disebutkan secara totalitas tersebut, bisa disebutkan kalau ditinjau dari aspek perundang- undangan yang terdapat, syarat menimpa wujud perlindungan hak pekerja sesungguhnya sudah diatur serta sudah terdeskripsi dengan baik terpaut dengan para tenaga kerja yang dirumahkan serta pula terpaut remunerasi yang diperuntukkan para pekerja dikala pandemi Covid- 19. Tetapi banyak industri yang kesusahan dalam mengaplikasikan peraturan perundang-undangan terpaut perlindungan hak- hak tenaga kerja dalam masa pandemi yang diiringi dengan bermacam berbagai alasan, spesialnya terpaut dengan kasus keuangan industri yang mana berdampak besar pada sulitnya membagikan hak remunerasi untuk para pekerja dalam masa pandemi dikala ini.

B. Konsekuensi Terhadap Perusahaan Yang Tidak Memberikan Remunerasi Pada Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Selama Pandemi Covid-19

Remunerasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada pekerja selaku imbalan dari andil yang sudah diberikan kepada lembaga tempat mereka bekerja (Surya, 2004). Remunerasi sendiri mempunyai 2 (2) tujuan bawah. Awal yaitu buat mempertahankan, menarik, serta memotivasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu besar supaya mereka membagikan layanan ataupun performa yang lebih baik. Bisa dikatakan kalau besaran dan jumlah remunerasi mempunyai dampak yang besar terhadap tingkatan produktifitas, dorongan kerja, motivasi, serta pula mempengaruhi pada perasaan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaannya. Remunerasi pula ialah sesuatu wujud pembayaran dalam wujud uang atau barang yang diberikan oleh industri berkenaan dengan pencapaian para tenaga kerja sepanjang mereka ikut serta ikatan kerja ataupun saat ikatan kerja yang berakhir bersumber pada periode yang terstruktur. Sedangkan, Mengenai wujud dari remunerasi, dapat menjadikan berbentuk seperti pendapatan, honor, upah, tunjangan (senantiasa, kesejahteraan, kedadangan, jabatan, dan sebagainya), asuransi, bonus, pesangon, insentif, serta/ ataupun pensiun. Pada masa pandemi ini, banyak industri yang mengalami permasalahan keuangan

ataupun ekonomi yang berefek pada tidak terpenuhinya hak remunerasi untuk para tenaga kerja. Seharusnya perusahaan pada masa pandemi dikala ini senantiasa wajib melaksanakan kewajibannya terpaut dengan pemberian remunerasi pada tenaga kerja dengan pertimbangan- pertimbangan ataupun perhitungan- perhitungan yang disesuaikan dengan kondisi serta keadaan yang terjalin dikala ini. Industri dengan bermacam alasan tidak bisa secara sepihak tidak memberikan upah kepada para pekerja walaupun para pekerja sedang dirumahkan akibat pandemic Covid-19. Sebab, perihal tersebut selaras dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, perihal tersebut ialah aksi yang tidak cocok dengan hukum serta dapat menciptakan selisih dalam industrialisasi.

Industri tidak diperkenankan buat tidak membagikan hak remunerasi berupa upah dan tunjangan kepada para pekerja dikala pandemi Covid 19, sebab perihal tersebut melanggar ketentuan menimpa pengupahan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, yang mana bersumber pada Pasal 5 Ayat (1) dinyatakan kalau upah terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan
- b. Upah pokok serta tunjangan tetap
- c. Upah pokok, tunjangan senantiasa, serta tunjangan tidak senantiasa.

Tidak hanya mengendalikan menimpa kewajiban pemberian upah, dalam Peraturan Pemerintah tersebut pula melaporkan kalau upah cuma bisa dipotong apabila sudah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, peraturan industri, ataupun peraturan kerja bersama. Begitu pula menimpa Tunjangan Hari Raya(THR) dimana bersumber pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016, khususnya dalam Pasal 2 menerangkan kalau tiap pekerja yang sudah bekerja sepanjang satu bulan terus menerus ataupun lebih, hingga pengusaha harus membagikan Tunjangan Hari Raya (THR). Tetapi dalam kenyataannya banyak ditemui permasalahan dimana sesuatu industri tidak membagikan remunerasi pada tenaga kerja yang dirumahkan sepanjang pandemi Covid-19, dimana permasalahan yang terjalin dari laporan ke LBH menimpa pegawai dirumahkan, dan dipotong upahnya secara sepihak, antara lain merupakan :

Permasalahan yang ditemui di halaman voaindonesia.com menimpa tenaga kerja yang dirumahkan serta memotong separuh dari upah 37 pegawai PT Net Mediatama Televisi bagian pemberitaan semenjak Mei 2020. Tanpa terdapat pemberitahuan terlebih dulu, pegawai diberikan pesan keputusan industri dengan alibi pandemi Covid- 19 serta berdampak pada efisiensi. Mereka secara langsung diberi pesan serta dirumahkan dan adanya pemotongan pendapatan secara sepihak, sehingga kesimpulannya para pekerja Net tersebut memberikan somasi kepada manajemen perusahaan. Berikutnya dicoba pertemuan bipartit hingga mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja serta Transmigrasi DKI Jakarta sebab industri dinilai melaksanakan aksi yang tidak cocok ketentuan perundang- undangan. Apabila memandang daripada kasus diatas, ada sebagian konsekuensi dan akibat hukum yang bisa mencuat terpaut dengan terdapatnya industri yang tidak memenuhi kewajiban serta sudah merugikan hak para tenaga kerjanya terpaut dengan pemberian remunerasi, terlebih perusahaan langsung mengambil keputusan sepihak tanpa didasari atas persetujuan bersama yang telah jelas melanggar syarat proteksi upah yang mewajibkan terdapatnya konvensi antara

industri serta tenaga kerja dalam adanya pergantian pada pemberian hak kepada tenaga kerja. Para pekerja bisa mengajukan memperselisihkan menimpa kasus tidak diberikannya hak mereka ataupun tidak dibayar serta dibayar kurang dari kesepatakan sebagai sesuatu wujud perselisihan ikatan industrial menimpa hak-hak yang tidak terpenuhi cocok dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial serta sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 kalau “ Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbandingan pemasukan yang menyebabkan pertentangan antara lain pengusaha/gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh sebab terdapatnya perselisihan menimpa hak-hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan ikatan kerja dan perselisihan antar serikat buruh/ pekerja dalam satu industri.” Tetapi dalam masa pandemi yang menyerang dikala ini, perusahaan sudah banyak kehabisan pendapatan sehingga menimbulkan industri tidak sanggup membayar para pekerjanya cocok dengan upah minimum yang di tentukan. Dalam perihal ini industri dapat melaksanakan penangguhan upah serta penerapan penangguhan upah minimum untuk memperbolehkan industri dalam jangka waktu tertentu buat tidak membagikan upah cocok dengan syarat upah minimum yang berlaku serta ada masa tenggat waktu

penundaan, serta kala masa penundaan sudah berakhir hingga industri harus kembali untuk membayar upah serta hak- hak lain tenaga kerja menajajaki acuan yang ada dalam syarat perundang- undangan yang terdapat serta berlaku di Indonesia.

Ada pula upaya yang dicoba oleh pihak perusahaan merupakan penangguhan upah yang diatur didalam Pasal 90 Undang- Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja serta Transmigrasi Nomor. KEP- 231/ MEN/ 2003 Tahun 2003 menimpa Tata Metode Penangguhan Penerapan Upah Minimum, serta Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor. 42 Tahun 2007 menimpa Tata Metode Penangguhan Penerapan Upah Minimum Provinsi yang mana disebutkan kalau industri pula bisa mengajukan upaya penangguhan pembayaran upah sesuai UMP(Upah Minimum Provinsi) kepada Gubernur. Sebagian syarat tersebut menunjukkan kalau bila ada lembaga yang tidak dapat membayarkan upah para tenaga kerja yang balance dengan peraturan upah minimal dengan alibi suasana perekonomian serta keadaan keuangan perusahaan, hingga perusahaan harus meyakinkan dengan melampirkan Laporan Keuangan Perusahaan serta memberikan pengajuan upaya penangguhan upah kepada Gubernur. Setelah itu, bila gubernur menyetujui, hingga gubernur hendak membagikan penetapan keputusan gubernur. Setelah itu, lembaga bisa membayar insentif pekerjanya di dasar standar minimum serta instansi tersebut bisa menunda pembayaran selisih kekurangan upah pekerja pada tahun. Selanjutnya, Sehingga dengan uraian tersebut sepatutnya telah tidak terdapat lagi kasus menimpa perusahaan yang merumahkan pekerjanya tanpa upah dengan alibi yang tidak pasti karena pemerintah pula telah memfasilitasi dengan syarat penangguhan upah yang jelas.

CONCLUSION

Dari tulisan diatas bisa disimpulkan kalau Undang- Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah mengendalikan banyak perihal

menimpa permasalahan menimpa tenaga kerja tercantum didalamnya menerangkan dengan detil menimpa hak- hak karyawan sampai sistem pengupahan dalam masa pandemi ini, dilengkapi dengan terbitnya Pesan Edaran Menteri berkenaan dengan pekerja yang dirumahkan serta sistem pemberian pendapatan serta pembayaran THR yang bisa diangsur. Perihal itu cocok dengan Surat Edaran(SE) Nomor M/ 6/ HI. 00. 01/ V/ 2020 tentang Penerapan Pemberian Tunjangan Hari Raya(THR) Keagamaan Tahun 2020. Tidak terdapat sanksi tentang pemberlakuan merumahkan pekerja ataupun menimpa upah yang wajib dibayarkan asalkan cocok dengan kesepakatan antar pekerja serta industri, serta bila ada kondisi dimana pengusaha tidak bisa berikan kewajibannya buat membayarkan upah cocok dengan peraturan pemberian upah, hingga pengusaha bisa mengajukan penangguhan kepada Gubernur. Bersumber pada uraian- uraian yang sudah disebutkan secara keseluruhan tersebut, bisa disebutkan kalau ditinjau dari aspek perundang- undangan yang terdapat, syarat mengenai wujud perlindungan hak pekerja sudah diatur serta sudah terdeskripsi dengan baik terpaut dengan para tenaga kerja yang dirumahkan serta pula terpaut

remunerasi yang diperuntukkan untuk pekerja yang bekerja pada dikala pandemi Covid- 19. Tetapi masih banyak industri yang tidak bisa melaksanakan pemberlakuan terhadap peraturan perundang- undangan terpaut perlindungan hak- hak tenaga kerja dalam masa pandemi dengan berbagai dalih, paling utama yang berhubungan dengan perkara menimpa keuangan industri yang mana berdampak besar pada sulitnya membagikan hak remunerasi untuk para pekerja dalam masa pandemi saat ini.

REFERENCES

- Wahidah, I., Septiadi, M. A., Rafqie, M. C. A., Fitria, N., Hartono, S., & Athallah, R. (2020). *Pandemik Covid-19 : Analisis Perencanaan Pemerintah dan Masyarakat dalam Berbagai Upaya Pencegahan COVID-19 Pandemic : Analysis of Government and Community Planning in Various Prevention Measures*. 11(3), 179–188.
- Maulida Indriana. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Gema Keadilan Edisi Jurnal. *Gema Keadilan*, 1(1).
- Dewi Suwanti, I. G. A. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Dampak Digitalisasi. *Kertha Semaya*, 6(7), 1–15.
- S, U. C. (2015). *TENAGA KERJA*.
<http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030> Diakses pada tanggal 29 Oktober 2021 Pukul 10.43 WIB