



Perlindungan Hukum Atas Hak Kesehatan Pekerja Work From Office Selama Masa Pandemi Covid-19

(Studi di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara)

Shavira Bonita Prasetyo¹, Akiruddin Ahmad², Sahbudi³

Universitas Alwashliyah Medan, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: shavirabonita@yahoo.co.id

Article received: 04 Juni 2025, Review process: 23 Juni 2025

Article Accepted: 25 Juli 2025, Article published: 05 Agustus 2025

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic necessitated the continuation of Work From Office (WFO) systems in essential sectors such as hospitals, despite high health risks for workers. This study aims to analyze the legal protection of health rights for WFO employees at UPTD Rumah Sakit Khusus Mata in North Sumatra Province and examine the implementation of company policies during the pandemic. Employing a normative-empirical juridical approach, the study combined interviews with seven informants from diverse professional backgrounds and a literature review of relevant regulations. The findings reveal that the hospital implemented health protocols, provided personal protective equipment, and ensured social security coverage. However, disparities persist, especially regarding outsourced workers and elderly employees, particularly in night shift scheduling and access to healthcare services. The study recommends the formulation of more inclusive and equitable policies to address the vulnerabilities exposed by public health crises.

Keywords: Legal Protection, Health Rights, Work From Office, Covid-19

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 mendorong sistem kerja Work From Office (WFO) tetap dijalankan pada sektor-sektor vital seperti rumah sakit, meskipun berisiko tinggi terhadap kesehatan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum atas hak kesehatan bagi pekerja WFO di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara serta mengkaji implementasi kebijakan perusahaan selama pandemi. Penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif-empiris dengan teknik wawancara terhadap tujuh narasumber dari berbagai latar belakang kerja, serta studi kepustakaan terhadap regulasi terkait. Hasil menunjukkan bahwa rumah sakit telah menerapkan protokol kesehatan, menyediakan APD, serta melibatkan pekerja dalam program jaminan sosial. Namun, masih terdapat ketimpangan perlindungan terhadap pekerja outsourcing dan pekerja lanjut usia, khususnya dalam penjadwalan shift malam dan akses layanan kesehatan. Studi ini merekomendasikan perumusan kebijakan yang lebih inklusif dan adil sebagai respon terhadap tantangan krisis kesehatan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak Kesehatan, Work From Office, Covid-19

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 pertama kali muncul pada akhir 2019 di Wuhan, Tiongkok, dan menyebar cepat ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) secara resmi menetapkan status pandemi global pada 11 Maret 2020 karena tingginya lonjakan kasus (Hastuti & Djanah, 2020). Pemerintah Indonesia merespons kondisi tersebut dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Tujuan dari PSBB adalah memutus rantai penularan dengan membatasi kegiatan masyarakat di ruang publik. Namun, kebijakan ini berdampak besar terhadap stabilitas sektor ketenagakerjaan dan produktivitas ekonomi nasional (Rasminto et al., 2022).

Akibat diberlakukannya PSBB, banyak perusahaan menerapkan sistem kerja Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) secara bergantian. Di sektor-sektor penting seperti kesehatan, logistik, dan pelayanan publik, sistem WFO tetap dijalankan karena kebutuhan layanan tidak dapat dihentikan (Fitri et al., 2022). Para pekerja yang melaksanakan WFO menghadapi risiko tinggi terhadap paparan virus karena mereka beraktivitas langsung di lingkungan kerja. Risiko tersebut menuntut pemberi kerja untuk menjamin perlindungan yang memadai terhadap hak atas kesehatan pekerja. Oleh karena itu, pelaksanaan kebijakan kesehatan kerja menjadi sangat penting dan mendesak.

Hak atas kesehatan merupakan bagian integral dari Hak Asasi Manusia (HAM) yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (Perwira, 2014). Sementara itu, Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menegaskan bahwa setiap orang memiliki hak memperoleh layanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Dalam situasi pandemi, hak ini harus dijamin meski terjadi disrupsi pada sistem kerja. Negara dan perusahaan harus bersinergi dalam memastikan pemenuhan hak kesehatan tanpa diskriminasi.

Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) menjadi salah satu bentuk perlindungan konkret terhadap pekerja WFO. SOP ini meliputi pemeriksaan suhu tubuh, penggunaan masker, penyediaan hand sanitizer, hingga pengaturan jarak antarpekerja (Fitri et al., 2022). Protokol tersebut penting tidak hanya untuk pekerja medis, tetapi juga bagi tenaga pendukung seperti petugas kebersihan dan keamanan. Perusahaan wajib menyediakan alat pelindung diri (APD) yang memadai dan membatasi interaksi langsung antarpekerja. SOP juga berfungsi sebagai bentuk kepatuhan terhadap kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan.

UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara merupakan rumah sakit pemerintah yang tetap menjalankan operasional secara WFO selama pandemi. Sebagian besar pekerja di rumah sakit ini adalah tenaga medis yang memiliki risiko tinggi terhadap penularan virus (Wahidah et al., 2022). Selain itu, terdapat pula tenaga administrasi dan outsourcing yang terlibat langsung dalam mendukung operasional rumah sakit. Hal ini menjadikan rumah sakit tersebut

sebagai objek penting dalam meneliti bagaimana hak kesehatan pekerja dijamin oleh institusi. Perlindungan yang diberikan harus merata kepada semua pekerja tanpa memandang status kepegawaiannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum terhadap hak kesehatan bagi pekerja WFO di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, penelitian juga mengkaji sejauh mana implementasi kebijakan perusahaan dalam menjamin kesehatan pekerja selama pandemi. Fokus utama mencakup penerapan protokol kesehatan, penyediaan fasilitas kerja aman, serta kesetaraan dalam pemberian hak kesehatan. Aspek penting lainnya adalah analisis terhadap penerapan kebijakan bagi pekerja tetap dan outsourcing. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam merancang kebijakan perlindungan kerja yang lebih adil

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif-empiris dengan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap hak kesehatan pekerja Work From Office (WFO) selama pandemi Covid-19 di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan dan literatur hukum, serta studi lapangan berupa wawancara dengan tujuh narasumber dari berbagai latar belakang profesi, termasuk tenaga medis, administrasi, dan outsourcing. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih narasumber yang relevan dengan konteks kerja WFO. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui pendekatan normatif dan konseptual, dengan menitikberatkan pada kesesuaian implementasi perlindungan hukum di lapangan dengan norma-norma hukum positif yang berlaku, khususnya terkait kesehatan kerja dan jaminan sosial ketenagakerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum atas Hak Kesehatan bagi Pekerja Work From Office selama Masa Pandemi Covid-19

Perlindungan hukum bagi pekerja mencakup dua aspek utama, yakni upaya mencegah tindakan sewenang-wenang dari pemberi kerja dan memastikan bahwa kebijakan maupun tindakan pemerintah tidak merugikan hak serta kesejahteraan para pekerja (Hadjon, 1983). Perlindungan terhadap dominasi pengusaha akan efektif apabila seluruh ketentuan hukum ketenagakerjaan yang mewajibkan tanggung jawab pengusaha benar-benar dilaksanakan secara konsisten oleh semua pihak di lingkungan kerja. Keabsahan suatu peraturan perundang-undangan tidak hanya ditentukan melalui legalitas formal, tetapi juga melalui pertimbangan sosiologis dan filosofis (Asikin, 1993).

Menurut Wahyudi (2016), ruang lingkup perlindungan hukum bagi pekerja mencakup beberapa aspek penting, yaitu:

1. Hak dasar pekerja atau buruh untuk melakukan perundingan dengan pihak pengusaha;

2. Jaminan atas lingkungan kerja yang aman dan sehat;
3. Perlakuan afirmatif terhadap kelompok pekerja yang rentan, seperti perempuan, anak-anak, dan penyandang disabilitas;
4. Jaminan penghasilan yang layak, perlindungan kesejahteraan, serta kepastian atas hak-hak dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pada masa pandemi Covid-19 tahun 2021, UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara tercatat memiliki total 164 (seratus enam puluh empat) orang pekerja. Tenaga kerja tersebut terbagi ke dalam dua kelompok utama, dengan rincian masing-masing jenis tenaga kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Pekerja di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021

Kategori	Jenis Tenaga Kerja	Jumlah (Orang)
Tenaga Kesehatan	Dokter	21
	Keperawatan	46
	Keafarmasian	10
	Kesehatan Masyarakat	16
	Gizi	1
	Laboratorium	7
	Refraksi	5
	Fisioterapis	1
	Teknisi Medis	1
	Rontgen	2
	Rekam Medis	2
Tenaga Non-Kesehatan	-	26
Outsourcing	Cleaning Service	12
	Satpam	14
Total		164

Sumber: Hasil wawancara dengan Ibu Grace, Bidang Kepegawaian UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara, tanggal 5 Juli 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1, mayoritas tenaga kerja di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara tahun 2021 didominasi oleh tenaga kesehatan, dengan jumlah 112 orang dari total keseluruhan 164 pekerja, atau setara dengan 68%. Dominasi ini mencerminkan fungsi utama rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan yang memerlukan keterlibatan langsung dari berbagai profesi medis dan paramedis dalam pelaksanaan tugasnya.

Di antara tenaga kesehatan tersebut, perawat merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 46 orang, diikuti oleh dokter sebanyak 21 orang dan

tenaga kesehatan masyarakat sebanyak 16 orang. Besarnya proporsi pada ketiga kelompok ini menunjukkan tingginya kebutuhan terhadap pelayanan kesehatan secara langsung maupun program-program promotif dan preventif, khususnya dalam konteks penanganan pandemi Covid-19.

Sementara itu, kelompok tenaga non-kesehatan berjumlah 26 orang, mencakup fungsi-fungsi administratif dan pendukung lainnya. Selain itu, terdapat pula 26 pekerja outsourcing yang terdiri dari 12 petugas kebersihan dan 14 petugas keamanan. Meskipun tidak berperan langsung dalam pelayanan medis, kontribusi mereka sangat penting dalam memastikan kebersihan dan keamanan lingkungan rumah sakit, terutama selama masa pandemi yang menuntut standar higienitas dan ketertiban yang tinggi.

Komposisi tenaga kerja ini mengindikasikan bahwa UPTD Rumah Sakit Khusus Mata telah melakukan alokasi sumber daya manusia secara proporsional sesuai dengan kebutuhan fungsionalnya. Di sisi lain, hal ini juga menegaskan perlunya perlindungan hukum dan kesehatan kerja yang komprehensif, tidak hanya bagi tenaga medis tetapi juga bagi tenaga pendukung dan outsourcing. Dalam konteks pandemi, kelompok tenaga medis seperti perawat dan dokter membutuhkan perlindungan yang lebih ketat, termasuk penyediaan alat pelindung diri (APD), pengaturan jam kerja, serta prosedur penanganan pasien yang aman. Perlindungan hukum bagi mereka menjadi sangat esensial karena berada di garis depan risiko paparan Covid-19.

Namun demikian, keberadaan tenaga non-kesehatan dan outsourcing juga harus menjadi perhatian dalam kebijakan perlindungan kerja. Meskipun tidak berinteraksi langsung dengan pasien, mereka tetap bekerja di lingkungan berisiko tinggi. Oleh karena itu, standar keselamatan kerja yang diterapkan harus inklusif, mencakup pelatihan protokol kesehatan, jaminan sosial ketenagakerjaan, serta pengawasan terhadap implementasi kebijakan keselamatan kerja di seluruh bagian rumah sakit.

Dengan demikian, distribusi tenaga kerja yang ada menuntut penerapan kebijakan perlindungan hukum dan keselamatan kerja yang menyeluruh serta nondiskriminatif. Setiap pekerja, baik dari sektor medis maupun non-medis, berhak atas perlindungan yang sama sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam rangka mendalami situasi pelaksanaan kebijakan Work From Office (WFO) di masa pandemi, penulis telah mewawancarai sebanyak tujuh orang narasumber yang mewakili berbagai golongan dan bagian pekerjaan di rumah sakit. Data hasil wawancara tersebut dirangkum dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Narasumber Pekerja Work From Office
di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara**

No.	Nama	Golongan	Bagian	Usia
1.	dr. Maslan	Pekerja tetap	Dokter Umum	59 tahun
2.	Purwantari	Pekerja tetap	Perawat	51 tahun

3.	Sri Wahyun	Pekerja tetap	Pranata Laboratorium Kesehatan Pelaksana Lanjutan	54 tahun
4.	Iskander	Pekerja tetap	Refraksionis Optisier Terampil / Petugas Pemeriksa Visus Mata	55 tahun
5.	Grace	Pekerja tetap	Administrasi Bidang Kepegawaian	38 tahun
6.	Nurul Fajar	Pekerja alih daya outsourcing	Cleaning Service	23 tahun
7.	Naek Sahak Aritonang	Pekerja alih daya outsourcing	Satpam	31 tahun

Sumber: Hasil wawancara dengan Ibu Grace, Bidang Kepegawaian UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara, pada tanggal 5 Juli 2024

Berdasarkan tabel data narasumber pekerja Work From Office (WFO) di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara, tercatat sebanyak tujuh orang narasumber yang berasal dari berbagai latar belakang profesi dan status kepegawaian. Dari jumlah tersebut, lima orang merupakan pekerja tetap, sedangkan dua lainnya adalah tenaga alih daya (outsourcing). Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem kerja WFO selama masa pandemi melibatkan tidak hanya tenaga medis dan administratif berstatus pegawai tetap, namun juga tenaga penunjang non-medis seperti petugas kebersihan dan keamanan dari pihak ketiga.

Distribusi tersebut mencerminkan bahwa rumah sakit tetap beroperasi secara menyeluruh, dengan melibatkan seluruh jenis tenaga kerja dari aspek pelayanan klinis maupun non-klinis. Yang menarik, sebagian besar narasumber berada pada kelompok usia di atas 50 tahun, termasuk dokter, perawat, dan laboran, yang secara epidemiologis termasuk kelompok usia rentan terhadap infeksi Covid-19. Situasi ini menegaskan pentingnya kebijakan perlindungan kerja yang mempertimbangkan faktor usia pekerja, sebagaimana dianjurkan oleh protokol kesehatan dari Kementerian Ketenagakerjaan, termasuk larangan penugasan shift malam bagi pekerja berusia lanjut.

Kehadiran tenaga alih daya dalam sistem kerja WFO juga menyoroti isu pentingnya kesetaraan perlindungan kerja bagi semua tenaga kerja tanpa diskriminasi status kepegawaian. Perlindungan hukum dan jaminan sosial seharusnya mencakup seluruh individu yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional rumah sakit, terutama di masa krisis kesehatan seperti pandemi Covid-19.

Dengan demikian, data tersebut secara implisit menunjukkan pentingnya penerapan kebijakan ketenagakerjaan yang adil, inklusif, dan responsif terhadap risiko kesehatan, terutama yang dipengaruhi oleh faktor usia, jenis pekerjaan, dan status hubungan kerja. Kondisi ini menjadi tolok ukur efektivitas kebijakan kerja

di masa pandemi serta menjadi dasar evaluasi dan pengembangan kebijakan perlindungan kerja ke depan.

Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, Menteri Ketenagakerjaan telah mengeluarkan sejumlah kebijakan dan inisiatif untuk menjamin kesehatan fisik serta perlindungan hak normatif tenaga kerja, sekaligus memastikan keberlangsungan usaha. Beberapa kebijakan penting yang diterbitkan, antara lain:

1. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, yang bertujuan mencegah penyebaran virus di tempat kerja serta menjamin hak atas upah bagi pekerja yang terdampak.
2. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) atas penyakit akibat kerja karena Covid-19, yang menjamin perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak langsung oleh pandemi.
3. Pembentukan Posko K3 Covid-19 oleh Kementerian Ketenagakerjaan sebagai pusat pengaduan dan konsultasi terkait keselamatan dan kesehatan kerja selama masa pandemi.

Selain itu, jaminan kesehatan juga diupayakan untuk memastikan pelayanan pengobatan dan pencegahan penyakit bagi seluruh tenaga kerja, termasuk layanan bagi kehamilan dan persalinan. Upaya ini tidak hanya bertujuan melindungi tenaga kerja, namun juga untuk meningkatkan produktivitas melalui pemeliharaan kondisi kesehatan yang optimal.

Sebagai tambahan, berikut ini disajikan data mengenai frekuensi paparan Covid-19 pada tahun 2021 berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah tenaga kerja di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara. Data ini memberikan gambaran nyata mengenai risiko penularan yang dihadapi tenaga kerja di lingkungan rumah sakit selama masa pandemi.

Tabel 3. Frekuensi Terjangkit Covid-19 Pekerja Work From Office UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara (Tahun 2021)

No.	Nama	Frekuensi Terjangkit Covid-19 (2021)
1	dr. Maslan	Tidak terjangkit (0x)
2	Purwantari	1 (satu) kali
3	Sri Wahyuni	1 (satu) kali
4	Iskander	Tidak terjangkit (0x)
5	Grace	Tidak terjangkit (0x)
6	Nurul Fajar	Tidak terjangkit (0x)
7	Naek Sahala Aritonan	Tidak terjangkit (0x)

Sumber: Hasil wawancara dengan narasumber di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 5 Juli 2024

Hasil wawancara dengan sejumlah pekerja yang tetap melaksanakan tugas secara Work From Office (WFO) di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara selama tahun 2021 menunjukkan adanya variasi pengalaman terkait paparan Covid-19. Dari ketujuh narasumber, dua orang menyatakan pernah mengalami gejala dan dinyatakan positif Covid-19 melalui hasil tes sebanyak satu kali. Sementara itu, responden lainnya tidak pernah mengalami gejala maupun hasil tes positif selama masa pandemi.

Sebagian besar pekerja menunjukkan tingkat paparan Covid-19 yang rendah, bahkan terdapat beberapa di antaranya yang tidak terpapar sama sekali. Fakta ini mengindikasikan bahwa penerapan protokol kesehatan di lingkungan kerja telah berjalan secara efektif. Kebijakan seperti penyediaan alat pelindung diri (APD), pemeriksaan kesehatan berkala, serta sistem kerja yang disesuaikan, terbukti mampu memberikan perlindungan yang signifikan dan sesuai dengan regulasi pemerintah pada masa pandemi.

Namun demikian, informasi tambahan dari lapangan mengungkapkan bahwa terdapat pekerja lain di luar tujuh narasumber tersebut yang diketahui terkonfirmasi positif Covid-19 lebih dari satu kali dengan disertai gejala. Hal ini menunjukkan masih adanya potensi risiko penularan di area kerja, sehingga evaluasi dan penguatan kebijakan pengawasan serta penegakan protokol kesehatan perlu terus dilakukan agar perlindungan kesehatan dan hukum bagi pekerja benar-benar optimal.

Dalam konteks perlindungan hukum, pekerja WFO di UPTD RS Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara telah mendapatkan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) melalui keikutsertaan dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus sebagai Peserta Pekerja Penerima Upah (PPU), pendaftaran dilakukan oleh Pemerintah Provinsi dengan kontribusi sebesar 5% dari gaji bulanan, di mana 4% ditanggung pemerintah dan 1% oleh pekerja. Sementara itu, untuk pekerja outsourcing seperti cleaning service dan satpam, BPJS Ketenagakerjaan didaftarkan dan dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa, yaitu PT Tiga Saudara Jaya yang beralamat di Jl. Mahkamah No. 29 C, Kota Medan. Namun untuk kepesertaan BPJS Kesehatan, mereka diwajibkan mendaftar secara mandiri.

Pekerja yang menjalankan tugas secara langsung selama masa pandemi harus mendapatkan jaminan perlindungan hukum yang mencakup hak-hak sebagai subjek hukum, baik melalui regulasi tertulis maupun kebijakan yang tidak tertulis. Perlindungan ini diatur dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial, yang mewajibkan adanya jaminan kesehatan bagi seluruh tenaga kerja. Implementasi undang-undang tersebut secara tepat akan mendorong terciptanya keadilan bagi para pekerja, karena hak-hak mereka terlindungi secara hukum.

Implementasi Kebijakan Perusahaan dalam Menjamin Kesehatan Pekerja Work From Office pada Masa Pandemi Covid-19

Pemerintah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagai langkah preventif untuk mengendalikan penyebaran Covid-19, yang menyebabkan banyak sektor usaha harus menghentikan operasionalnya sementara. Namun, sebagai fasilitas pelayanan kesehatan yang tergolong sektor esensial, UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara tetap harus beroperasi. Hal ini mengharuskan sejumlah pekerja untuk tetap bekerja dari kantor (Work From Office/WFO) meskipun situasi pandemi berlangsung.

Bagi para pekerja WFO, kondisi tersebut menimbulkan kekhawatiran, mengingat tempat kerja merupakan area dengan risiko tinggi penyebaran Covid-19. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pekerja WFO, Nurul Fajar, risiko paling dirasakan adalah penggunaan transportasi umum seperti angkot dan becak saat berangkat dan pulang kerja. Banyak pengemudi dan penumpang tidak mematuhi protokol kesehatan seperti menjaga jarak dan menggunakan masker, yang meningkatkan potensi paparan virus.

Selain itu, tenaga kesehatan yang bertugas secara langsung di rumah sakit juga berisiko tinggi terpapar Covid-19, terutama dari pasien yang berstatus Orang Tanpa Gejala (OTG) atau carrier. Untuk menghadapi risiko tersebut, institusi perlu memiliki rencana tanggap darurat yang komprehensif agar mampu bertindak cepat dan terorganisir dalam situasi krisis.

Sebagai institusi di bawah Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, UPTD RS Khusus Mata mengacu pada kebijakan nasional dan daerah, seperti Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia terkait panduan pencegahan dan pengendalian Covid-19. Beberapa langkah manajerial yang diterapkan antara lain:

- a. Kebijakan Manajerial untuk Menghambat Penularan Covid-19:
 1. Pemantauan berkala informasi perkembangan Covid-19 di wilayah kerja.
 2. Pembentukan Tim Penanggulangan Covid-19 dengan melibatkan pimpinan, bagian kepegawaian, K3, dan staf medis.
 3. Mekanisme pelaporan gejala Covid-19 di antara pekerja.
 4. Pencegahan diskriminasi terhadap pekerja yang terinfeksi Covid-19.
 5. Pengaturan sistem kerja dari rumah (WFH) dan identifikasi pekerja esensial yang harus tetap hadir.
- b. Ketentuan bagi Tenaga Kerja Esensial Selama PSBB:
 1. Pemeriksaan suhu dan self-assessment risiko kesehatan di pintu masuk.
 2. Pengaturan jam kerja agar tidak berlebihan.
 3. Penyesuaian jadwal shift, dengan memprioritaskan pekerja di bawah usia 50 tahun untuk shift malam.
 4. Kewajiban penggunaan masker sejak perjalanan ke kantor.
 5. Penyediaan makanan bergizi dan suplemen vitamin C.
 6. Mewujudkan lingkungan kerja yang sehat dan aman melalui:
 - a) Rutin membersihkan area kerja setiap 4 jam.
 - b) Menyediakan fasilitas cuci tangan dan hand sanitizer.
 - c) Menerapkan physical distancing minimal 1 meter.

d) Sosialisasi GERMAS dan PHBS, seperti:

- 1) Cuci tangan pakai sabun (CTPS),
- 2) Etika batuk/bersin,
- 3) Olahraga dan berjemur,
- 4) Konsumsi makanan sehat,
- 5) Tidak berbagi barang pribadi.

Penerapan kebijakan ini merujuk pada Keputusan Menteri Kesehatan serta Surat Edaran Gubernur Sumatera Utara. Sesuai kebijakan, jumlah pekerja WFO dibatasi maksimal 30% dari total pegawai. Dari 164 pegawai, hanya sekitar 50 orang yang melaksanakan WFO dengan jam kerja pukul 08.00–16.00 WIB.

Layanan Unit Gawat Darurat (UGD) tetap beroperasi penuh selama PSBB, sehingga diperlukan sistem pembagian shift. Berdasarkan hasil wawancara dengan dr. Maslan (Dokter Umum UGD) dan Naek Sahala Aritonang (Satpam), pembagian shift diberlakukan untuk dokter, perawat, dan petugas keamanan di lingkungan rumah sakit. Detail pembagian shift disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Pembagian Shift di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara

Pembagian Shift	Dokter Umum UGD (orang)	Perawat UGD (orang)	Satpam (orang)
Shift pagi (08.00–14.00)	5	2	5
Shift siang (14.00–21.00)	3	2	3
Shift malam (21.00–08.00)	3	2	3
Off	3	2	3

Sumber: Hasil wawancara dengan Purwantari selaku Perawat UGD dan Naek Sahala Aritonang selaku Satpam di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara

Pembagian shift kerja di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara selama masa pandemi Covid-19 mencerminkan upaya institusi dalam menerapkan kebijakan yang mendukung perlindungan kesehatan bagi para pekerja yang bekerja dari kantor (WFO), sejalan dengan prinsip-prinsip keselamatan kerja yang diatur dalam regulasi nasional. Sistem pembagian kerja menjadi tiga shift pagi, siang, dan malam dengan alokasi waktu istirahat yang proporsional menunjukkan adanya rotasi kerja yang dirancang untuk mengurangi risiko kelelahan dan paparan virus secara terus-menerus, khususnya bagi tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, serta petugas keamanan.

Kebijakan ini selaras dengan pedoman dari Kementerian Kesehatan mengenai pencegahan penularan Covid-19, yang menekankan pentingnya pengaturan jadwal kerja yang tidak berlebihan serta memberikan waktu pemulihan yang cukup bagi pekerja. Namun demikian, berdasarkan data pada Tabel 4.B.1 dan hasil wawancara, ditemukan masih adanya pekerja berusia di atas 50 tahun yang dijadwalkan bekerja dalam sistem shift, termasuk pada shift malam.

Kondisi ini bertentangan dengan anjuran kebijakan yang merekomendasikan agar pekerja berusia di atas 50 tahun tidak dijadwalkan untuk bekerja malam, guna meminimalkan risiko kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan belum sepenuhnya mengakomodasi perlindungan optimal terhadap kelompok rentan berdasarkan usia.

Selain itu, keberadaan tenaga kerja outsourcing seperti cleaning service dan satpam juga menjadi perhatian dalam konteks perlindungan kerja. Meskipun mereka termasuk tenaga esensial yang bekerja di lingkungan dengan risiko tinggi, belum dapat dipastikan bahwa mereka memperoleh perlakuan dan fasilitas perlindungan yang sama seperti pekerja tetap—seperti pemberian suplemen, jadwal istirahat bergilir, dan akses pemeriksaan kesehatan. Hal ini menandakan masih adanya ketimpangan dalam implementasi perlindungan kerja yang semestinya diatur berdasarkan prinsip non-diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan.

Secara umum, pelaksanaan kebijakan perusahaan dalam menjamin kesehatan pekerja WFO selama pandemi telah berjalan cukup baik dari segi perencanaan dan struktur kerja. Namun, masih dibutuhkan peningkatan dalam pengawasan serta penyesuaian kebijakan yang lebih menyeluruh untuk menjamin perlindungan yang adil dan sesuai dengan regulasi nasional, khususnya bagi kelompok rentan dan pekerja non-tetap

SIMPULAN

Kesimpulan, perlindungan hukum atas hak kesehatan bagi pekerja Work From Office (WFO) di UPTD Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Utara selama masa pandemi Covid-19 telah diupayakan melalui penerapan protokol kesehatan, penyediaan alat pelindung diri, serta kepesertaan dalam program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, yang sebagian besar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun, masih terdapat ketimpangan perlakuan terhadap pekerja outsourcing dan pekerja lanjut usia, terutama dalam aspek penjadwalan kerja malam dan akses terhadap fasilitas kesehatan. Implementasi kebijakan perusahaan meskipun telah mengikuti pedoman dari Kementerian Kesehatan dan Kementerian Ketenagakerjaan, masih membutuhkan penyempurnaan agar perlindungan yang diberikan benar-benar inklusif, adil, dan tidak diskriminatif. Oleh karena itu, rekomendasi perbaikan kebijakan ke depan perlu mengedepankan prinsip kesetaraan dan keberpihakan terhadap kelompok rentan dalam sistem ketenagakerjaan, khususnya dalam menghadapi situasi krisis kesehatan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ambarwati, I. N. P. (2022). Pengetahuan dalam pencegahan penularan Corona Virus Disease (COVID). *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat*, 11(7), 109.
- Asikin, Z. (1993). *Pokok-pokok hukum perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Fitri, W., Arfani, R., & Syafriadi, H. (2022). Manajemen penanggulangan Covid-19 di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis periode bulan Januari hingga Maret tahun 2022. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 16(4), 678.
- Hadjon, P. M. (1983). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia: Sebuah studi tentang prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hastuti, N., & Djanah, S. N. (2020). Penularan dan pencegahan penyebaran Covid-19. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 71.
- Perwira, I. (2014). *Memahami hak kesehatan sebagai hak asasi manusia*. Jakarta: ELSAM.
- Rasminto, R., Setiawan, B., & Handayani, I. (2022). Analisis dampak sosial-ekonomi akibat Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam menghadapi pandemi COVID-19 di Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Green Growth dan Manajemen Lingkungan*, 11(1), 28.
- Wahidah, F., Safitri, D., & Septiani, T. (2022). Manajemen penanggulangan Covid-19 di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 16(4), 678.
- Wahyudi, S. (2016). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.