



Kebijakan Ketenagakerjaan yang Tepat bagi Perusahaan Terhadap Pekerja yang di-PHK Atau Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 di Kabupaten Banyumas

Susilo Wardani✉, Selamat Widodo

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

E-mail Korespondensi: susi_wardani10@yahoo.co.id

Article Process Abstract

Submitted:
4-12-2021

Reviewed:
23-12-2021

Revised:
13-1-2022

Accepted:
23-1-2022

Published:
31-1-2022

The purpose of this study is to analyze the appropriate employment policies for companies in overcoming the problems of workers who have been laid off or laid off due to the COVID-19 pandemic in the Banyumas Regency. This research method is descriptive with a normative juridical research approach, known as a literature approach, and an empirical juridical process is carried out by looking at the reality in practice in the field analyzed qualitatively. The results show that the right employment policy for companies in overcoming the problems of workers who are laid off due to the Covid-19 pandemic refers to the provisions of Article 151 paragraph (2) of Law No. 13 of 2003, namely that layoffs must be negotiated by employers and trade unions. If it does not result in an agreement, the entrepreneur can only carry out a discharge after determining the industrial relations dispute settlement institution. For laid-off workers, refer to Item f of the Circular of the Minister of Manpower No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004. The government, companies, took steps, and labor unions in dealing with laid-off workers, especially in the tourism, entertainment, hotel, restaurant, and industrial sectors, firstly, bipartite or tripartite negotiations to make agreements such as work systems, wages, safety In terms of work and working time, the Manpower Office and MSMEs have held various skills training activities, and provided tax relief incentives for entrepreneurs, relaxation of bank credit, and social incentives for laid-off workers.

Keywords: Employment Policy, Termination of Employment, Layoff.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kebijakan ketenagakerjaan yang tepat bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan pekerja yang di PHK atau dirumahkan akibat pandemi covid 19 di Kabupaten Banyumas. Metode Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan penelitian yuridis normatif atau dikenal dengan pendekatan kepustakaan dan pendekatan yuridis empiris yang dilakukan dengan melihat kenyataan yang ada dalam praktik di lapangan yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebijakan Ketenagakerjaan yang Tepat Bagi Perusahaan Dalam Mengatasi Permasalahan Pekerja yang di PHK ataupun "Dirumahkan" Akibat Pandemi Covid 19 merujuk pada ketentuan Pasal 151 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 yakni PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/pekerja. Apabila tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk pekerja yang dirumahkan merujuk pada Butir f Surat Edaran Menaker No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004. Langkah-langkah yang Dilakukan Pemerintah, Perusahaan dan Serikat Pekerja dalam mengatasi pekerja yang di PHK/dirumahkan terutama di sektor pariwisata, hiburan, hotel, rumah makan, dan industri, pertama perundingan baik bipartit atau tripartit untuk melakukan kesepakatan seperti sistem kerja, upah, keselamatan kerja dan waktu kerja, pihak Dinaker dan UMKM telah menggelar berbagai kegiatan pelatihan keterampilan, dan pemberian insentif keringanan pajak bagi pengusaha, relaksasi kredit perbankan, dan insentif sosial untuk pekerja yang di PHK/dirumahkan.

Kata kunci: Kebijakan Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Dirumahkan.

I. Pendahuluan

Pandemi virus corona atau Covid 19 yang dikonfirmasi masuk Indonesia pada pertengahan Maret lalu memberikan dampak besar pada perekonomian nasional. Dalam waktu singkat beberapa sektor industri terkena imbas seperti pariwisata, ritel hingga manufaktur. Banyak pengusaha yang menyatakan sulit bertahan saat situasi krisis saat ini. Beberapa diantara pekerja bahkan sudah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara masif. Menilik kebijakan PHK yang dilakukan perusahaan kebanyakan menyatakan karena *force majeure* yang dialami perusahaan.

Di Kabupaten Banyumas Jawa Tengah, jumlah tenaga kerja yang dirumahkan dan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi virus corona (Covid-19) terus meningkat. Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Banyumas Joko Wiyono mengatakan, hingga Senin (8/6/2020) lalu, tercatat 5.613 pekerja dirumahkan. Maksud dirumahkan adalah tidak berangkat kerja, tapi masih digaji sesuai kesepakatan dengan perusahaannya, atau ada yang dua minggu kerja, dua minggu libur.¹

Untuk melindungi hak para pekerja akibat PHK tersebut, Pemerintah telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungannya oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam Bab XII tepatnya pada Pasal 150-172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Selain Menteri Ketenagakerjaan telah menerbitkan Surat Edaran No.M/3/HK.04/III/2020 tentang Pedoman Perlindungan Buruh dan Keberlangsungan Usaha Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Namun surat tertanggal 17 Maret 2020 itu dinilai belum cukup memadai untuk bisa menyelesaikan berbagai persoalan ketenagakerjaan di masa pandemi Covid-19.

Peneliti senior Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK) M. Nur Sholikin menilai tidak tepat jika pemerintah mengatur sektor ketenagakerjaan dalam menghadapi Covid-19 hanya melalui Surat Edaran Menaker. Surat Edaran tidak termasuk dalam kategori peraturan perundang-undangan dan daya ikatnya terbatas. Pemerintah seharusnya menerbitkan kebijakan yang lebih baik seperti Peraturan Menteri dan harus ada kebijakan ketenagakerjaan yang lebih kuat, rinci, dan jelas serta mampu memberi pedoman bagi pelaku hubungan industrial dalam menghadapi pandemi Covid-19. Dampak wabah virus Corona juga terlihat dari banyaknya praktik ketenagakerjaan yang menjadi kabur dan tidak jelas, misalnya alasan *force majeure* (keadaan memaksa) digunakan untuk PHK dan pengurangan hak normatif pekerja.²

II. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka permasalahan di sektor ketenagakerjaan di Kabupaten Banyumas akibat Pandemi Covid adalah bagaimana kebijakan ketenagakerjaan yang tepat bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan pekerja yang di PHK ataupun "dirumahkan" akibat pandemi Covid 19 serta langkah langkah apa yang dilakukan Pemerintah Kabupaten, Perusahaan dan Serikat Pekerja dalam mengatasi pekerja yang di PHK maupun yang dirumahkan akibat Pandemi Covid.

III. Metode Penelitian

Penelitian mengenai Kebijakan Ketenagakerjaan yang Tepat Bagi Perusahaan Terhadap Pekerja yang di PHK atau Dirumahkan Akibat Pandemi Covid 19 di Kabupaten Banyumas merupakan suatu penelitian yuridis normatif yang bersifat deskriptif analitis agar diperoleh

¹ Fadlan Mukhtar Zain, "Lagi, 5.613 Pekerja di Banyumas Dirumahkan akibat Pandemi Corona". *Kompas.Com*. 10 Juni 2020, <https://regional.kompas.com/read/2020/06/10/10284891/lagi-5613-pekerja-di-banyumas-dirumahkan-akibat-pandemi-corona>.

² Nur Sholikin. "Mendorong Regulasi Ketenagakerjaan atasi Dampak Covid 19", *HukumOnline.Com*. 20 April 2020. <https://www.hukumonline.com/berita/a/mendorong-regulasi-ketenagakerjaan-atasi-dampak-covid-19--1t5ea120339c1c3/>

gambaran yang sistematis dan menyeluruh mengenai permasalahan penelitian. Data yang digunakan bersumber dari kepustakaan yakni data sekunder yang bersumber pada bahan hukum primer, sekunder dan tertier.³ Pendekatan penelitian yuridis empiris juga digunakan dalam penelitian ini untuk melihat praktik di lapangan untuk memperoleh data primer dalam menjawab permasalahan yang menyangkut perlindungan hukum terhadap pekerja yang Di PHK atau dirumahkan karena keadaan darurat kesehatan atau efisiensi akibat pandemi Covid 19. Setelah itu dilakukan analisis data untuk menjawab permasalahan penelitian.

IV. Hasil dan Pembahasan

1. Kebijakan Ketenagakerjaan yang Tepat Bagi Perusahaan Dalam Mengatasi Permasalahan Pekerja yang di PHK ataupun "Dirumahkan" Akibat Pandemi Covid 19

Bangsa Indonesia menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana tertuang di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Dalam amandemen Kedua UUD 1945 juga disebutkan dalam Pasal 28D ayat (2) yang menyebutkan : "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan."⁴

Penyebaran penyakit akibat infeksi Covid-19 yang terus berkembang di dunia mendorong WHO pada 30 Januari 2020 menetapkan status gawat darurat pada wabah ini. Payung hukum kebijakan dalam penanganan dini Covid-19 adalah Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/Menkes/104/2020. Keputusan ini menetapkan infeksi Covid-19 sebagai penyakit yang berpotensi menjadi wabah dan usaha untuk menanganinya, seperti yang tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/ Menkes/413/2020 tentang acuan yang menjadi dasar untuk mencegah dan mengendalikan Covid-19.⁵

Kebijakan atau *policy* berkaitan dengan perencanaan, pengambilan, dan perumusan keputusan, pelaksanaan keputusan tersebut terhadap orang-orang banyak yang menjadi sasaran kebijakan.⁶ Aturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) digalakkan untuk mengurangi penyebaran Covid-19 namun kebijakan pembatasan tersebut menyebabkan ruang gerak masyarakat dan operasional perusahaan menjadi terbatas dan menyebabkan banyak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan menutup usahanya sehingga terjadi lonjakan pengangguran.⁷

Sehubungan dampak PHK yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja mendapat perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai ketentuan. Beberapa dasar pengaturan PHK adalah:

- 1) UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 3) Putusan MKRI Perkara No 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hk Uji Materiil UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.
- 4) Surat Edaran menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE. 907/Men.PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
- 5) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE. 13/Men/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi RI atas Hak Materiil UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945

³ Soerjono Soekanto, 1986, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press), hlm. 52.

⁴ Adrian Sutedu, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 1.

⁵ Middia Martanti Dewi, Florentz Magdalena, Natalia Pipit D. Ariska, Nia Setiyawati, dan Waydewin C. B. Rumboirusi, *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia, Jurnal Populasi*, Vol 28 No 2, (2020), hlm. 39.

⁶ Amri Marzali, *Anthropologi dan Kebijakan Publik*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 20.

⁷ Middia Martaewi, Florentz Magdalena, Natalia Pipit D. Ariska, Nia Setiyawati, dan Waydewin C. B. Rumboirusi, *Op. Cit*, hlm. 35.

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil. Pemerintah harus memerankan tiga fungsi yaitu fungsi pelindung (*protector*), pembimbing (*guide*) dan penengah (*arbitrator*). Keterlibatan negara dalam hubungan kerja adalah penting dan mendasar guna mencegah terjadinya eksploitasi oleh pengusaha terhadap pekerja sebagai perwujudan komitmen dan konsistensi nilai-nilai hubungan industrial Pancasila.⁸

Sebagai salah satu wujud perlindungan hukum untuk buruh, Undang-undang Ketenagakerjaan menentukan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut Ketentuan Pasal 151 ayat (1) UUK disebutkan bahwa 'Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja'. Selanjutnya dalam Pasal 151 ayat (2) menentukan bahwa "Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja.

Permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis disertai alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 152 ayat (1)) dan Permohonan penetapan PHK dapat diterima dan diberikan keputusan penetapan PHK apabila sudah dirundingkan dan tidak menghasilkan kesepakatan (Pasal 152 ayat 92) dan (3)). Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : " Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Frase "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menurut Putusan Mahkamah Konstitusi No 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 dinyatakan "tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dimaknai "belum berkekuatan hukum tetap" Selanjutnya dalam ayat (3) nya dinyatakan : "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja.

Hugo Sinzheimer berpendapat bahwa dalam sebuah relasi perburuhan tidak seimbang dan subordinat, hukum perburuhan diadakan untuk menolak asumsi liberal bahwa kontrak kerja antara buruh dan majikan adalah selalu dihasilkan kehendak bebas.⁹ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu sendiri menurut UU. No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 25 didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, yang biasanya tercantum dalam perjanjian kerja. Dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) UUK, dinyatakan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Rumusan fungsi pemerintah dalam hubungan industrial yang diatur dalam Pasal 102 UU No 13 tahun 2003 sedikit berbeda yaitu memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹⁰

Pandemi COVID-19 erat dikaitkan dengan keadaan memaksa (*force majeure*). Banyak yang masih mempertanyakan apakah COVID-19 merupakan sebuah *Force Majeure* karena kurang jelasan makna yang termuat dalam Pasal 1245 KUH Perdata. Mengenai keadaan memaksa atau *force majeure* dalam KUH Perdata telah diatur dalam Pasal 1244 dan 1245.¹¹ Subekti berpendapat bahwa harus ada keadaan yang terpenuhi sehingga keadaan tersebut dapat dikatakan memaksa,¹² Kriteria yang harus dipenuhi agar COVID-19 dapat dikatakan sebuah *force majeure* atau keadaan memaksa yaitu ketika sudah memenuhi beberapa unsur seperti: kejadian tersebut tidak

⁸ Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan, Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja* (Yogyakarta: Laksbang PRESSindo, 2016), hlm. 177.

⁹ Adrian Sutedi, *Loc. Cit.*

¹⁰ Asri Wijayanti dkk, *Frame work Peran Negara Dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Berkeadilan, Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan* (Surabaya: CV Revka Prima Media, 2019), hlm. 3

¹¹ Gede Odhy Suryawiguna I Made Dedy Priyanto, *Covid -19 Sebagai Keadaan Memaksa (Force Majeur) dalam Pemutusan Hubungan Kerja, Jurnal Kertha Wicara* Vol. 10 No. 3 (2021): hlm. 230-240.

¹² Siti Romlah, "Covid-19 Dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia." *ADALAH* 4, no. 1 (2020).

pernah diduga oleh para pihak, terdapat halangan dalam melakukan prestasinya dan sebuah keadaan yang membuat tidak terpenuhi sebuah prestasi bukan merupakan kesalahan atau itikad buruk perusahaan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pada masa pandemi COVID-19 dapat dikategorikan ke dalam keadaan memaksa (*force majeure*) ketika keadaan tersebut di luar kekuasaan perusahaan dan tidak ada yang mampu memprediksi keadaan tersebut akan terjadi pada saat perjanjian dibuat, dan perusahaan tidak dibebankan risiko

Pasal 164 ayat 3 UU Ketenagakerjaan jo Putusan Mahkamah Konstitusi No 19 PUU IX/2011 yang telah menyatakan : “Pengusaha hanya dapat memPHK buruh dengan alasan efisiensi yang mana harus dimaknai dengan perusahaan Tutup Permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu. Atas ketentuan tersebut maka Putusan MK No 19/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa PHK karena alasan efisiensi menjadi pilihan terakhir setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya lain yakni seperti mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manajer dan direktur, mengurangi shift, membatasi/menghapuskan kerja lembur, mengurangi jam kerja , mengurangi hari kerja, meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu dll.

Apabila terjadi konflik dalam pemutusan hubungan kerja maka penyelesaian masalah Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan melalui proses di luar pengadilan dan atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam skema proses penyelesaian PHK, hal pertama yang mesti dilakukan adalah perundingan bipartit, yang dilaksanakan antara pengusaha dan pekerja. Perundingan bipartit yang biasa disebut dengan negosiasi itu penyelesaian sengketa oleh para pihak tanpa melibatkan pihak lain yang bertujuan tercapainya kesepakatan bersama atas dasar kerjasama yang harmonis.¹³

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja juga dapat dilakukan dengan musyawarah. Prinsip musyawarah untuk mufakat secara langsung ditegaskan sebagai prinsip dalam penyelesaian hubungan industrial dalam Pasal 136 ayat (1) dan (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika proses bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada pegawai bidang ketenagakerjaan. Namun jika proses bipartit berhasil dan menghasilkan kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama dan kemudian perjanjian bersama tersebut didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial (PHI).¹⁴

Berdasarkan uraian diatas maka Kebijakan Ketenagakerjaan yang Tepat Bagi Perusahaan Dalam Mengatasi Permasalahan Pekerja yang di PHK ataupun “Dirumahkan” Akibat Pandemi Covid 19 adalah diperlukan segala upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun apabila PHK tidak dapat dihindari maka menurut ketentuan Pasal 151 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja. Selanjutnya dalam ayat (3) ditentukan bahwa “dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.PHK dapat dilakukan karena berbagai keadaan yang tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, namun disebutkan dalam UU. 13 Tahun 2003.

¹³ Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hlm. 65.

¹⁴ Neni Vesna Madjid, *Konsep Perlindungan hukum Berkeadilan dan Berkepastian hukum Bagi Pekerja dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*, “Peluang dan tantangan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mendorong Industrialisasi yang Berlandaskan Falsafah Pancasila, Proseding Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) di Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara (USU) Medan 12-13 Oktober 2017

2. Langkah-langkah yang Dilakukan Pemerintah Perusahaan dan Serikat Pekerja dalam mengatasi pekerja yang di PHK Maupun yang dirumahkan Akibat Pandemi Covid 19 di Kabupaten Banyumas

Permasalahan PHK di masa pandemi ini dapat menjadi penyulut konflik hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, ada beberapa syarat-syarat dan prosedur yang harus ditempuh dalam melakukan PHK kepada pekerja yang merupakan bentuk jelmaan dari falsafah umum mengenai hakekat hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha. Pandangan baru mengenai hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja menitikberatkan pada hakekat yang khas dari hubungan kerja yakni "ciri kemanusiaan" yang menghendaki perlindungan istimewa bagi pekerja atau buruh sebagai pihak yang kondisinya ekonominya lebih lemah dan membedakan hubungan kerja karena hakekatnya itu dari hubungan-hubungan lainnya yang mengandung hak dan kewajiban timbal balik.¹⁵

Cara-cara melakukan PHK yang dianut oleh pengusaha atau pemberi kerja, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Seperti halnya yang terjadi di Kabupaten Banyumas, jumlah tenaga kerja yang terdampak wabah Covid 19 cukup besar dan berakibat terhadap jumlah tenaga kerja yang di PHK atau dirumahkan. mencapai ribuan orang terdiri dari 5.432 pekerja terpaksa dirumahkan, dan 245 pekerja lainnya di PHK Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM pekerja yang dirumahkan kebanyakan pekerja di sektor pariwisata, hotel, rumah makan dan beberapa sektor produksi sebagaimana tersebut dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Pekerja yang Dirumahkan

No	Sektor Usaha	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja yang dirumahkan
1	Wisata	10	253
2	Hotel, Tempat Karaoke, Tempat Hiburan	37	764
3	RM dan Resto	47	857
4	Industri dan Retail	23	514
Jumlah		117	2388

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Banyumas Tahun 2021

Berdasarkan wawancara dengan Suwardi dari Dinas Tenaga Kerja dan UMKM Kabupaten Banyumas diketahui bahwa para pekerja tersebut mengalami nasib seperti itu, mengingat kondisi perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan akibat terjadinya pandemi covid. Pekerja yang dirumahkan atau di-PHK ini, kebanyakan pekerja di sektor pariwisata, hotel, rumah makan, dan beberapa sektor produksi. Namun demikian para pekerja yang dirumahkan masih mendapat penghasilan dengan nilai yang telah disepakati dan dijanjikan akan dipekerjakan kembali apabila kondisi ekonomi sudah pulih. Untuk pekerja yang di PHK di Kabupaten Banyumas dapat dilihat dalam tabel 2 di bawah ini:

¹⁵ *Ibid*, hlm. 97.

Tabel 2. Data PHK Dampak Pandemi Covid TH 2020-2021

No.	Sektor Usaha	Jumlah Perusahaan	Jumlah tenaga Kerja
1	Sektor Wisata dan RM	3	34
2	Hotel dan Tempat Karaoke	1	764
3	RM dan Resto	47	857
4	Industri dan Retail	23	514
Jumlah		117	2388

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Banyumas Tahun 2021

Berdasarkan data pekerja yang di PHK di Kabupaten Banyumas sebagaimana tersebut dalam Tabel 2 diatas,, diketahui bahwa untuk pekerja yang di PHK memang kondisinya sudah diberhentikan karena perusahaan tidak mampu lagi bertahan menghadapi kondisi ekonomi akibat pandemi covid 19. Selain itu banyaknya pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan disebabkan karena ketidakmampuan perusahaan melakukan prestasinya terhadap pekerjajnya Keadaan penurunan perekonomian yang secara terus menerus dapat menyebabkan perusahaannya merugi dan berusaha menekan pengeluaran perusahaan agar perusahaan dapat stabil kembali. Oleh sebab itu, pemerintah menerbitkan Kartu Prakerja dan insentif bagi korban PHK sebagai upaya menyelamatkan kondisi tenaga kerja.

Perusahaan yang tak lagi dapat bertahan dalam menghadapi dampak pandemi corona kemudian memilih tutup atau menutup sebagian unit usahanya dan bahkan harus mem-PHK pekerja sebagai bentuk efisiensi sekaligus guna menekan pengeluaran perusahaan agar dapat kembali stabil sebagaimana telah diatur dalam Pasal 164 ayat (3) yang menjelaskan bahwa :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan Pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”.

Berdasarkan wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja & UMKM Kabupaten Banyumas perusahaan yang di PHK telah mendapatkan pesangon sesuai dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 dan bagi pekerja yang dirumahkan akibat pandemi diberikan upah minimal 50 % dari upah sebelumnya (kalau perusahaan masih mempunyai kemampuan) dan harus didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja atau pengusaha dengan serikat pekerja.

Dalam praktik, penerapan ketentuan PHK dengan alasan efisiensi masih menjadi sebuah polemik mengingat terdapat dua penafsiran yang berbeda dalam memaknai ketentuan Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tersebut yaitu melakukan efisiensi maka perusahaan dalam kondisi tutup, disisi lain ada yang menafsirkan bahwa perusahaan tidak perlu tutup untuk melakukan efisiensi apabila tindakan perubahan tersebut justru dapat menyelamatkan perusahaan dan sebagian pekerja yang lainnya. Bahwa PHK karena alasan efisiensi hanya boleh diambil perusahaan di Kabupaten Banyumas sebagai bentuk langkah terakhir dengan terlebih dahulu menempuh upaya-upaya sebagaimana ketentuan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (selanjutnya disebut SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004) , yaitu antara lain mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; mengurangi *shift*; membatasi/ menghapuskan kerja lembur; mengurangi jam kerja; mengurangi hari kerja; meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Untuk menempuh upaya itu perlu diketahui alternatif penyelesaian sengketa (*alternatif dispute solution*) ialah suatu lembaga

penyelesaian sengketa melalui prosedur negosiasi, mediasi konsiliasi atau penelitian ahli (Pasal 1 angka 10 UU No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa).

Bagi perusahaan di Kabupaten Banyumas yang sifat industrinya mengharuskan kehadiran pekerjanya, maka harus mengatur sistem kerja dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu dialog bipartit juga perlu membahas antisipasi terhadap kondisi terburuk hubungan kerja diantara pengusaha dengan pekerjanya seperti masalah efisiensi, pengaturan jam kerja dan pembagian kerja termasuk masalah upah akibat perubahan sistem kerja. Hal ini dilakukan untuk membangun pemahaman bersama dalam menghadapi dampak pandemi Covid 19 bagi perusahaan maupun pekerja yang lebih berkeadilan sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 Pasal 28 D yang mengamanatkan "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan Pasal 28 I ayat (5) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

Pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja harus aktif dalam memberikan informasi kebijakan untuk bekerja dan melakukan tinjauan kebijakan secara berkala yaitu pengurangan hari dan jam kerja, meliburkan/merumahkan pekerja dan sebagainya. Selain itu pemerintah perlu melakukan rencana mitigasi ketenagakerjaan dalam menghadapi situasi kerja yang memburuk akibat pandemi covid 19 yaitu dengan pengembangan ketrampilan bagi pekerja yang dirumahkan dan pemberian kartu pra kerja. Bagi pengusaha diberikan pengurangan pajak dan bagi pekerja juga diberikan insentif sosial. Peran pemerintah juga dapat diupayakan sebagai penengah mencari solusi yang disepakati kedua belah pihak terutama terkait pemenuhan hak hak pekerja apabila PHK tidak dapat dihindarkan.

Dalam hal ini pemerintah dapat membentuk satuan tugas penanganan PHK agar lebih respon terhadap permasalahan pengusaha dan pekerja selama pandemi. Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud diatas benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha atau pemberi kerja hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI).

Dalam upaya meminimalkan kemungkinan makin besarnya pekerja yang kehilangan pekerjaan, pemerintah baik pusat maupun daerah, sudah cukup banyak memberikan insentif. Kepala Dinaker UKM Banyumas menyebutkan bahwa insentif yang diberikan antara lain dalam bentuk keringanan pajak, relaksasi kredit perbankan, dan berbagai insentif lainnya. Sebagai contoh adalah memberikan keringanan pajak daerah seperti pajak rumah makan dan selama masa wabah ini, juga dihapuskan sementara atau dilakukan penundaan. Terhadap pekerja yang dirumahkan atau PHK, Dinaker dan UMKM Kabupaten Banyumas telah menggelar berbagai kegiatan pelatihan dan keterampilan bagi pekerja yang dirumahkan yang diharapkan pekerja yang dirumahkan dapat tetap berkarya di masa pandemi ini, dan bisa mendapat penghasilan untuk keluarganya

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa dalam hal segala daya upaya telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten dalam hal ini Dinaker, Perusahaan maupun serikat pekerja tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja atau PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau pengusaha dengan pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja. Ketika perundingan tidak mencapai kesepakatan maka barulah keputusan PHK dapat diambil. Masalah pemutusan hubungan kerja dan pesangon sangat krusial terutama bagi pekerja karena menyangkut keberlangsungan masa depan kehidupan pekerja dan keluarganya.

V. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa: *Pertama*, Kebijakan Ketenagakerjaan yang Tepat Bagi Perusahaan Dalam Mengatasi Permasalahan Pekerja yang di PHK ataupun “Dirumahkan” Akibat Pandemi Covid 19 sebagai upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). adalah merujuk pada ketentuan Pasal 151 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK dapat juga dilakukan karena berbagai keadaan yang tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama namun disebutkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 seperti Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun maupun keadaan memaksa (*force majeure*) maupun efisiensi seperti adanya pandemi covid 19 (Psl. 164 UU Nomor 13 Tahun 2003 jo Putusan Mahkamah Konstitusi No 19 PUU IX/2011. Untuk pekerja yang dirumahkan merujuk pada Butir f Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja kepada Pimpinan Perusahaan di seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 yang menggolongkan “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan PHK yang pelaksanaannya memerlukan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja karena menyangkut upah, jam kerja dan sistem kerja. Apabila terjadi konflik dalam pemutusan hubungan kerja maka penyelesaian masalah PHK dapat dilakukan melalui proses di luar pengadilan dan atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Kedua, Langkah-langkah yang Dilakukan Pemerintah, Perusahaan dan Serikat Pekerja dalam mengatasi pekerja yang di PHK Maupun yang dirumahkan terutama di sektor pariwisata, hotel, rumah makan, dan beberapa sektor produksi Akibat Pandemi Covid 19 di Kabupaten Banyumas adalah: (1) Pekerja yang dirumahkan atau di-PHK ini akan dilakukan perundingan baik bipartit atau tripartit untuk melakukan kesepakatan seperti sistem kerja, upah, dan keselamatan kerja dan waktu kerja dengan tetap mendapat penghasilan dengan nilai yang telah disepakati; (2) Terhadap karyawan yang dirumahkan atau PHK, pihak Dinaker dan UMKM telah menggelar berbagai kegiatan pelatihan keterampilan; (3) Pemerintah menerbitkan Kartu Prakerja dan insentif bagi korban PHK sebagai upaya menyelamatkan kondisi tenaga kerja; (4) Pemerintah baik pusat maupun daerah memberikan insentif antara lain dalam bentuk keringanan pajak bagi pengusaha, relaksasi kredit perbankan, dan berbagai insentif sosial untuk pekerja yang di PHK maupun dirumahkan.

2. Saran

Adapun saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut: *Pertama*, Kebijakan yang menyangkut hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dikaitkan dengan teori negara kesejahteraan maka pemerintah dan negara harus terus menjamin tiap individu dan keluarga untuk memperoleh pendapatan minimum agar mampu memenuhi kebutuhan hidup yang paling pokok dan mampu menciptakan hubungan industrial yang berkeadilan yaitu mengatur, mengawasi dan menegakkan aturan hukum dan mengevaluasi setiap kebijakan yang telah dilakukan untuk perbaikan hak pekerja di masa yang akan datang.

Kedua, Pemerintah atau Kantor Dinaker dan UMKM dalam rangka melindungi pekerja harus melakukan pengawasan secara rutin dan berkala ke lapangan untuk mengetahui secara riil kondisi pekerja terutama dalam hal mekanisme ataupun prosedur yang dilakukan perusahaan dalam melakukan Pemutusan hubungan kerja atau meliburkan /merumahkan pekerjanya akibat pandemi covid 19.

Daftar Pustaka

- Dewi, Middia Martanti, Florentz Magdalena, Natalia Pipit D. Ariska, Nia Setiyawati, dan Waydewin C. B. Rumboirusi, 2020, *Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Tenaga Kerja Formal di Indonesia*, *Jurnal Populasi*, Vol 28 No 2, 2020.
- Hariato, Aries. *Hukum Ketenagakerjaan, Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: Laksbang PRESSindo, 2016.
- Marzali, Amri. *Anthropologi dan Kebijakan Publik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Odhy Gede, Suryawiguna I Made Dedy Priyanto, Covid -19 Sebagai Keadaan Memaksa (*Force Majeur*) dalam Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Kertha Wicara* Vol. 10 No. 3 (2021): hlm. 230-240
- Romlah, Siti. "Covid-19 Dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia." *'ADALAH* 4, no. 1 (2020).
- Sholikin, Nur. "Mendorong Regulasi Ketenagakerjaan atasi Dampak Covid 19", *HukumOnline.Com*. 20 April 2020. <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ea120339c1c3/mendorong-regulasi-ketenagakerjaan-atasi-dampak-covid-19->.
- Soekanto, Soerjono. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1986.
- Sutedi, Andrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Vesna, Neni, Madjid. *Konsep Perlindungan Hukum Berkeadilan dan Berkepastian Hukum bagi Pekerja dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*, dalam Prosiding Konferensi ke-2 P3HKI tentang "Peluang dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mendorong Industrialisasi yang Berlandaskan Falsafah Pancasila" di Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan 12-13 Oktober 2017,
- Wahyudi, Eko, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Wijayanti, Asri dkk, *Frame work Peran Negara Dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Berkeadilan*, Menggagas Hukum Perburuhan Berkeadilan, Surabaya: CV Revka Prima MediZulfa, 2019.
- Zain, Fadlan Mukhtar. "Lagi, 5.613 Pekerja di Banyumas Dirumahkan akibat Pandemi Corona". *Kompas.Com*. 10 Juni 2020. <https://regional.kompas.com/read/2020/06/10/10284891/lagi-5613-pekerja-di-banyumas-dirumahkan-akibat-pandemi-corona>.