
Peran Pemerintah Terhadap Pekerja Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19

The Government's Role in Laying Off Workers During the Covid-19 Pandemic

Rahman

Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Diterima: 21 Desember 2023; Direview: 23 Desember 2023; Disetujui: 29 Desember 2023

*Corresponding Email: rahmanusman@gmail.com

Abstrak

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan saat ini dunia sedang mengalami Pandemi Global akibat munculnya Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Situasi yang terjadi saat ini telah berdampak pada masyarakat sehingga menimbulkan korban jiwa dan berdampak pada kondisi sosial ekonomi dengan menurunnya lapangan kerja. Pemerintah berperan penting dalam mengatasi permasalahan yang timbul dari situasi ini, khususnya mengenai cuti tidak dibayar bagi pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan analisis data kualitatif untuk membahas peran pemerintah di tengah pandemi Covid-19 dalam menangani pekerja cuti tidak dibayar. Merujuk pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal butir F, disebutkan bahwa cuti tidak dibayar digolongkan sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Belum adanya peraturan turunan yang mengatur permasalahan cuti tidak dibayar telah melemahkan posisi pekerja untuk mendapatkan haknya. Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk mengatasi permasalahan terkait cuti tidak dibayar, seperti dengan memberikan bantuan insentif, pelatihan kerja, dan bantuan sosial lainnya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya hendaknya membuat peraturan baru mengenai cuti tidak dibayar sebagai langkah preventif untuk persiapan masa depan.

Kata Kunci: Pemerintah; Peran; Cuti tidak dibayar; Pekerja.

Abstract

The World Health Organization (WHO) stated that today the world is experiencing a Global Pandemic due to the emergence of Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). The current situation has affected society which causes casualties and impacts the socio-economic conditions with a decrease in employment. The government plays an important role in overcoming the problems arising from this situation, especially concerning unpaid leave employees. This study employs a normative legal approach with qualitative data analysis to discuss the role of the government amidst the Covid-19 pandemic in dealing with unpaid leave employees. Referring to the Circular Letter from the Minister of Labor to the Leaders of Companies throughout Indonesia Number SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 concerning the Prevention of Termination of Mass Employment item F, it is stated that unpaid leave is classified as one of the efforts that can be taken before terminating employment. The absence of derivative regulations that regulate the issue of unpaid leave employees has weakened the position of employees to get their rights. The government has made several efforts to solve the problems relating to unpaid leave, such as by providing incentive assistance, job training, and other social assistance. The findings indicate that the government, in carrying out its duties and functions, should construct new regulations concerning unpaid leave employees as a preventive measure for upcoming future preparation.

Keywords: Government; Role; Unpaid Leave; Workers.

How to Cite: Rahman, (2023), Peran Pemerintah Terhadap Pekerja Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19, *Journal of Law & Policy Review*, 1 (2): 233-242.



PENDAHULUAN

Pada tanggal 11 Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (World Health Organization/WHO) secara resmi menyatakan bahwa dunia menghadapi kondisi pandemi global akibat munculnya Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Pandemi ini menciptakan gelombang ketakutan dan kekhawatiran yang melanda masyarakat secara masif, dikarenakan penyebaran virus yang sangat cepat dan signifikan. Kehadiran Covid-19 telah membawa dampak luar biasa terhadap kehidupan manusia, baik dalam segi perilaku maupun rutinitas sehari-hari. Masyarakat di berbagai belahan dunia terpaksa menghadapi adaptasi baru dalam berbagai aspek kehidupan, seperti bekerja, belajar, dan berinteraksi sosial. Munculnya berbagai kebijakan pembatasan sosial dan lockdown menjadi langkah-langkah yang diambil oleh banyak negara untuk mengendalikan penyebaran virus (Alfikri et al., n.d.; Tawai et al., 2021).

Tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah kasus Covid-19 terus meningkat di sejumlah negara, menimbulkan tantangan besar bagi sistem kesehatan global. Para ahli kesehatan dan peneliti bekerja keras untuk memahami sifat virus, mengembangkan vaksin, dan memberikan layanan medis yang diperlukan. Keterlibatan masyarakat dalam menerapkan protokol kesehatan menjadi kunci dalam upaya bersama melawan pandemi ini. Selain dampak pada sektor kesehatan, pandemi Covid-19 juga mengguncang perekonomian dunia, menciptakan ketidakpastian dan tantangan baru dalam banyak bidang. Oleh karena itu, tanggapan yang terkoordinasi dan kolaboratif baik di tingkat nasional maupun internasional menjadi sangat penting untuk mengatasi dan memitigasi dampak pandemi ini secara efektif (Suharyanto et al., 2021).

Pandemi adalah wabah yang menyebar ke seluruh dunia. Dengan kata lain, wabah ini menjadi masalah bersama warga dunia. Kehadiran covid-19 ini membawa masalah yang tidak sedikit, mulai dari masalah terhambatnya siklus ekonomi, pendidikan, pasokan makanan, minimnya lapangan pekerjaan bahkan menelan korban jiwa yang setiap harinya terus bertambah. Pandemi covid-19 menyebabkan krisis ketenagakerjaan di tanah air semakin parah. Dilema ketenagakerjaan berupa merumahkan pekerja bahkan ada banyak yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja atau dalam proses menuju PHK (dirumahkan) perlu dicarikan solusi ketika wabah pandemic covid-19 sedang berlangsung. Pemerintah sebagai penegak hukum di Indonesia memiliki peran penting untuk mengatasi masalah pekerja yang dirumahkan ini. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja yang ditujukan untuk seluruh pimpinan perusahaan di Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal menggolongkan meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dampak dari pandemic covid-19 ini memerlukan peraturan yang lebih kompleks untuk mengatur kegiatan merumahkan pekerja, pasalnya merujuk pada surat edaran menteri tenaga kerja bahwa merumahkan pekerja merupakan kebijakan yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengurangi kegiatan perusahaan itu sendiri dan tetap harus membayar upah pokok pekerja. Kegiatan merumahkan pekerja di masa pandemic ini terus meningkat karena perusahaan tidak dapat beroperasi sepenuhnya. Nyatanya banyak pekerja yang dirumahkan yang tidak menerima upah, beberapa diantara mereka bahkan sudah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara masif, pemotongan upah, hingga memberlakukan prinsip no work no pay (tidak bekerja, tidak dibayar). Padahal yang dimaksud dalam surat edaran tersebut istilah merumahkan bukan ke arah pemutusan hubungan kerja. Diperlukan campur tangan dari peran pemerintah untuk melakukan upaya agar pekerja yang dirumahkan ini tetap mendapatkan haknya. Sehingga para pekerja terbantu dari kebijakan atau peraturan yang dibuat pemerintah untuk mengatur tentang pekerja yang dirumahkan akibat pandemic covid-19.

METODE PENELITIAN

Penulisan paper ini mengadopsi metode penelitian yuridis normatif yang mengacu pada bahan hukum utama, dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini (Efendi et al., 2016). Dalam menjalankan penelitian ini, pendekatan kualitatif diambil sebagai metode utama. Pengumpulan data dilakukan dengan menyertakan data primer, data sekunder, dan data tersier. Pemilihan pendekatan kualitatif didasarkan pada keinginan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam dan kontekstual mengenai peran pemerintah dalam mengatasi dampak pandemi Covid-19, terutama dalam hal menangani pekerja yang terdampak cuti tidak berbayar.

Penelitian ini lebih lanjut mengusung pendekatan hukum normatif dengan menerapkan analisis data kualitatif. Fokus utama penelitian adalah membahas peran pemerintah dalam situasi pandemi Covid-19, terutama dalam kebijakan penanganan pekerja yang menghadapi cuti tidak berbayar. Analisis ini merujuk pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 yang secara khusus membahas Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

Dalam konteks ini, cuti tidak berbayar diidentifikasi sebagai salah satu langkah pencegahan yang dapat diambil sebelum memutuskan hubungan kerja. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif terkait langkah-langkah hukum yang diambil oleh pemerintah dalam menjaga stabilitas pekerjaan selama masa pandemi ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pemerintah Terhadap Pekerja Yang Dirumahkan Pada Masa Pandemi Covid-19

Kementerian Ketenagakerjaan mencatat data per 27 Mei 2020 jumlah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dirumahkan akibat virus corona mencapai 3,06 juta orang, data pekerja formal yang dirumahkan sebanyak 1.085.284 orang dari sekitar 43.690 perusahaan. Menurut Ida Fauziyah (Menteri Ketenagakerjaan) akibat pandemi covid-19 ini angka pengangguran diperkirakan bertambah 3% sampai 5%. Masalah ini tentu menjadi tantangan besar pemerintah, jalan keluar dari masalah ini adalah peningkatan kewirausahaan. Oleh karena itu, Kementerian Ketenagakerjaan akan mendorong kewirausahaan demi memperluas kesempatan kerja di dalam negeri (Matantu, 2021; Satrio, 2002).

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja atau pun perusahaan. Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan.

Dampak pandemi covid-19 terhadap dunia ketenagakerjaan di Indonesia dilihat dari sisi pekerja, pengusaha dan usaha mandiri. Dari sisi pekerja, terjadinya gelombang dirumahkan pekerja dan penurunan pendapatan sebagai akibat terganggunya kegiatan usaha pada sebagian besar sektor. Kondisi ini berpengaruh pada kelangsungan hidup pekerja serta keluarga yang ditanggungnya. Indonesia menjadi salah satu negara yang terjangkit wabah covid-19. Data yang disiarkan melalui media mengenai kasus pandemi ini setiap harinya mengalami pertambahan. Bahkan Indonesia sering menjadi negara dengan angka kasus tertinggi per harinya. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa penularan virus *corona* terjadi dengan sangat cepat. Hal ini menempatkan Indonesia sebagai negara dengan status zona merah dan harus melakukan kesiapsiagaan guna mengurangi wabah yang menyebar sangat cepat (Lestari & Suwarsi, 2022; Matantu, 2021; Purba & Suwarsi, 2022).

Pasal 164 (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau

keadaan memaksa. Tidak hanya itu, ada juga Kitab Undang Undang Hukum Perdata pada Pasal 1244 dan Pasal 1245. Kemudian ada beberapa putusan Pengadilan (Yurisprudensi), seperti:

1. Putusan MA No 435/K/PDT.Sus-PHI/2015
2. Putusan PHI PN palu No.12/Pdt.Sus PHI/2014/PN Pal
3. Putusan PHI PN Medan No.242/Pdt.Sus PHI/2018/PD Mdn

Selain PHK, kebijakan lain dari perusahaan merespons dampak COVID-19 adalah dengan merumahkan karyawan (unpaid leave). Dirumahkan tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja, ada beberapa produk hukum yang mengenal istilah “dirumahkan”. Seperti merujuk kepada Butir f Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Kepada Pimpinan Perusahaan di Seluruh Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (SE Menaker 907/2004) yang menggolongkan “meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu” sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, istilah tersebut dapat juga ditemukan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja (SE Menaker 5/1998).

Untuk itu kemudian ada aturan khusus mengenai “pekerja yang dirumahkan”, yang mana diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, yang antara lain:

1. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No: SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearsah Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal;

Sehingga dari isi SE 907/2004 di atas dapat dipahami bahwa merumahkan karyawan sama dengan meliburkan/membebasakan pekerja untuk tidak melakukan pekerjaan sampai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal mana dilakukan perusahaan sebagai langkah awal untuk mengurangi pengeluaran perusahaan atau karena tidak adanya kegiatan/produksi yang dilakukan perusahaan sehingga tidak memerlukan tenaga kerja untuk sementara waktu.

Darwin Prints memberikan pengertian hak sebagai sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prsetasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukannya atau statusnya (Prints, 2000). Dengan demikian, jika ada pekerja/buruh yang dirumahkan karena situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus Covid-19, pekerja/buruh yang dirumahkan tetap berhak mendapatkan upah penuh atau pemotongan upah apabila telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja. Peran pemerintah sangat penting dalam melaksanakan perintah undang-undang sangat besar terhadap pandemi ini untuk melindungi masyarakat dari akibat yang ditimbulkan covid-19. Sebelum menetapkan kedaruratan kesehatan masyarakat, pemerintah pusat terlebih dahulu menetapkan jenis penyakit dan faktor risiko yang dapat menimbulkan kedaruratan kesehatan Masyarakat (Permadi & Sudirga, 2020).

Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) merupakan kebijakan pemerintah yang dikeluarkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19. Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) (Purwita N et al., 2022; Raharja et al., 2022).

Pemerintah dituntut tidak hanya mengatasi kasus kesehatan akibat covid-19. Data di lapangan menunjukkan bahwa masalah ekonomi menjadi isu besar yang dihadapi Indonesia. Ini menjadi tugas pemerintah untuk mengambil langkah berikutnya untuk memberikan kebijakan terhadap pelaksanaan pekerjaan di Indonesia. Kebijakan ini harus merespons setiap perubahan yang terjadi akibat pandemi COVID-19 terhadap sistem kerja karyawan. Perubahan tersebut meliputi penerapan sistem bekerja dari rumah, *social distancing*, pembatasan sarana transportasi umum, dan *lockdown* terbatas yang saat ini sudah dilakukan oleh beberapa pemerintah daerah.

Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja harus aktif dalam memberikan informasi kebijakan untuk bekerja dan melakukan tinjauan kebijakan secara berkala. Kebijakan yang bisa diterapkan misalnya kebijakan pengurangan hari dan jam kerja, meliburkan/ merumahkan pekerja, dan sebagainya (Atikah Dwi Ramadhani, 2022; Putri et al., 2022).

Tidak ada aturan yang memberikan hak agar perusahaan hanya dapat membayar upah karyawannya sebesar 50% saja. Namun, terdapat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja yang ditujukan kepada Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja.

Mengingat belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upah pekerja selama dirumahkan maka dalam hal adanya rencana pengusaha untuk merumahkan pekerja, upah selama dirumahkan dilaksanakan sebagai berikut:

1. Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
2. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan.
3. Apabila perundingan melalui jasa pegawai perantara ternyata tidak tercapai kesepakatan agar segera dikeluarkan surat anjuran dan apabila anjuran tersebut ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih maka masalahnya agar segera dilimpahkan ke P4 Daerah, atau ke P4 Pusat untuk PHK Massal.

Pengusaha sebenarnya dapat membayarkan upah karyawan yang dirumahkan hanya 50% (lima puluh persen), namun hal tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja maupun pekerjanya serta disepakati bersama.

Proses pencegahan PHK massal adalah dengan merumahkan pekerja. Untuk merumahkan pekerja ada dua pilihan yang dapat dilakukan antara lain: Pekerja tetap mendapatkan upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau PKB. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, harus dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya pekerja akan dirumahkan. Bila tidak tercapai kesepakatan salah satu pihak dapat memperselisihkan hal tersebut dengan melimpahkan masalahnya ke lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Beberapa perusahaan telah melakukan PHK, perusahaan telah melakukan mediasi kepada pekerja agar perusahaan menunaikan kewajibannya.

Meskipun perusahaan tersebut keadaannya sedang tidak menentu, tetap saja jika pekerja diperintah untuk bekerja seperti biasa, maka pekerja berhak atas upah penuh sebagaimana ketentuan yang berlaku. Kecuali, jika telah ada kesepakatan dengan serikat pekerja atau pekerja mengenai pemotongan upah tersebut. Jika perusahaan tersebut tidak lagi sanggup membayar upah penuh pekerja atau karyawannya, maka perusahaan tersebut dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana aturan yang berlaku dengan memberikan hak-hak pekerjanya.

Sebagian pelaku usaha bisa membayar gaji tapi hanya mampu sampai Juli 2020 dan sebagian besar mulai merumahkan karyawan. Agar mampu bertahan, pelaku usaha mengurangi produksi karena sepi pembeli, dengan cara mengurangi jam kerja. Akibatnya, sebagian pekerja dirumahkan dengan mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan termasuk memanfaatkan koperasi di tempat kerja sebagai bantalan untuk mendapatkan pinjaman sementara. Kalau ada *cashflow* cukup dirumahkan tetap dibayar sesuai aturan dibayar 50 persen. Kalau tidak ada uangnya, akan dilakukan perundingan dengan pekerja, jika sudah normal bekerja kembali, bisa dirumahkan tanpa dibayar.

Selain upah pokok dan tunjangan pokok (bila ada), hak karyawan yang dirumahkan berdasarkan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang bisa diterima pekerja/buruh.

Hak-hak lainnya dapat dijelaskan sebagai berikut adalah segala hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ataupun yang telah disepakati bersama dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau perjanjian Kerja Bersama

Pemerintah telah menyiapkan solusi bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan dirumahkan karena kondisi perusahaannya terdampak oleh pandemi virus korona (Covid-19). Mereka bisa mengakses program kartu prakerja sepanjang memenuhi persyaratan. Yakni penerima berusia di atas 18 tahun, mengalami PHK atau dirumahkan.

Dalam menyikapi virus corona ini pemerintah memberikan kebijakan berupa bantuan bagi pekerja yang dirumahkan dengan menganggarkan dana untuk dapat mengantisipasi jika terjadi lonjakan jumlah pengangguran akibat banyaknya perusahaan yang sudah melakukan pemutusan hubungan kerja ditengah pandemi virus corona ini. Program tersebut akan direalisasikan dalam bentuk kartu Pra-kerja. Kartu Pra-kerja sendiri adalah program pengembangan kompetensi berupa bantuan biaya yang ditunjukan untuk pencari kerja, pekerja ter-PHK atau pekerja yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Komite Cipta Kerja dibentuk melalui Presiden Nomor 36 tahun 2020 tentang pengembangan kompetensi kerja melalui program kartu Prakerja. Kartu Prakerja ini tidak hanya diberikan kepada yang sedang mencari pekerjaan, namun juga pada buruh, karyawan dan pegawai. Pemerintah sendiri sudah membuka pendaftaran kartu pra-kerja pada 11 April 2020, yang awalnya target penerima ini adalah untuk orang-orang yang belum bekerja (Aeni & Afrizal, 2022; Hastangka & Farid, 2020; Hirawan, 2020).

Semula kartu prakerja ditujukan untuk para pencari kerja atau pekerja untuk mendapatkan layanan pelatihan vokasi (skilling dan re-skilling). Skilling menyasar bagi pencari kerja berstatus fresh graduate, baik baru lulus sekolah maupun kuliah. Sementara re-skilling menyasar pekerja ter-PHK atau berpotensi ter-PHK. Pembekalan keterampilan ini bertujuan memberikan keterampilan yang berbeda atau baru untuk alih profesi, misalnya menjadi wirausaha.

Namun, kartu prakerja akhirnya mengalami perubahan skema untuk merespons dampak Covid-19. Sesuai arahan Presiden Joko Widodo, pemerintah mengubah kebijakan kartu prakerja untuk mewisuda para karyawan yang terkena PHK atau dirumahkan, para pekerja harian yang kehilangan penghasilan, dan para pengusaha mikro yang kehilangan pasar atau kehilangan pemasukan. Menteri Perekonomian Airlangga Hartarto, mengatakan sesuai arahan Presiden Joko Widodo, program kartu prakerja kini telah disesuaikan, tidak hanya diutamakan bagi pekerja dan pencari kerja muda. Namun juga mereka yang terkena dampak langsung dari Covid-19.

Mulai dari gelombang 1 hingga gelombang 9, total penerima Kartu Prakerja telah mencapai 5.480.918 orang. Sementara, pemerintah menargetkan total kuota penerima Kartu Prakerja tahun 2020 sebesar 5.597.183 orang. Sisa kuota Kartu Prakerja 2020 dari data yang telah disebut di atas adalah 116.265 orang. Sehingga, sisa kuota Prakerja tahun ini akan dialokasikan pada gelombang 10. Implementasi kebijakan kartu prakerja tidak berjalan baik karena masih banyak orang yang mendaftar dan dinyatakan tidak lolos dalam tahap selanjutnya. Dalam asas pemerintahan, hal ini dinilai bahwa pemerintahan kurang objektif dalam pemilihan kandidat penerima kartu prakerja.

Program kartu prakerja dalam pelaksanaannya banyak yang tidak sesuai dengan target, sejak awal tujuan kartu prakerja yang ditujukan untuk memberikan pelatihan kemudian di ubah menjadi salah satu bantuan untuk para pekerja terdampak covid-19. Banyak kendala yang dialami masyarakat terutama para buruh/pekerja. Seperti akses untuk memperoleh akun prakerja dengan beberapa data yang harus dimasukkan, sementara program ini ditujukan kepada mereka yang membutuhkan bantuan finansial, banyak dari pekerja yang kurang pengetahuan untuk mengakses kartu prakerja yang dilakukan secara online. Tidak hanya itu, beberapa dari mereka bahkan tidak punya handphone atau laptop untuk mengaksesnya, bahkan kesulitan jaringan karena tinggal di desa terdalam. Selain itu keluhan lain dari masyarakat untuk kartu prakerja ini adalah system seleksi dari panitia prakerja yang tidak transparan, banyak dari masyarakat yang tidak lulus seleksi prakerja sampai harus mengulang beberapa kali pengajuan.

Beberapa daerah mengeluarkan kebijakan masing-masing, seperti Bupati Bandung mengeluarkan kebijakan strategis berupa pemberian insentif kepada tenaga kerja ber-KTP

Bandung yang dirumahkan dan menerima keputusan hubungan kerja (PHK). Daerah lain seperti Bupati Giri dan Wakil Bupati secara simbolis menyerahkan dana insentif pekerja yang dirumahkan dan PHK sebesar Rp.600.000 (enam ratus ribu rupiah) perbulan. Kepada 25 orang perwakilan dari total 577 orang pekerja penerima manfaat pada pencarian tahap pertama. Pemerintah daerah Kabupaten Giri menyerahkan bantuan sosial berupa uang selama 3 bulan terhitung bulan Mei, Juni, dan Juli 2020.

Pemberian insentif ini juga tidak berjalan mulus, pasalnya kebijakan ini tidak dilakukan pemerintah secara merata. Beberapa daerah kabupaten/kota pemerintahnya memberikan insentif, beberapa lainnya tidak memberikan insentif. Kenyataannya penerima insentif juga banyak yang salah sasaran. Selain program kartu prakerja yang diusung Jokowi dan kebijakan insentif, ada juga bantuan sosial yang direalisasikan pemerintah kabupaten/kota untuk membantu para pekerja yang dirumahkan pada masa pandemic covid-19 ini.

Seperi Pemerintah Kabupaten Nganjuk merealisasikan bantuan sosial terhadap 2.618 tenaga kerja asal Kabupaten Nganjuk yang terdampak Covid-19. Realisasi bantuan sosial tersebut sebagai wujud kepedulian Pemkab Nganjuk terhadap para pekerja yang dirumahkan atau terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari sejumlah perusahaan di Nganjuk. Direalisasikan bantuan sosial untuk pekerja yang dirumahkan dan PHK akibat Covid-19 juga sebagai bentuk keseriusan Pemkab Nganjuk dalam memperhatikan nasib dan kondisi para pekerja. Bantuan sosial untuk pekerja tersebut diwujudkan berupa beras seberat 20 kilogram untuk satu orang pekerja yang telah terverifikasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Pemkab Nganjuk. Di mana Bansos tersebut akan direalisasi sebulan sekali selama kurun waktu sembilan bulan.

Di daerah lainnya selain bantuan sosial berupa beras ada juga bantuan kreatif yang diberikan pemerintah kabupaten berupa bibit cabai. Bupati Tabanan membagikan beras, bibit cabai, paket sembako dan penyerahan kursi roda kepada masyarakat di Gedung Kesenian. Khusus untuk beras dan bibit cabai diberikan kepada 1.012 masyarakat yang sebelumnya menjadi pekerja namun dirumahkan atau mengalami PHK akibat pandemi ini. Dengan diberikan bibit cabai ini nantinya bisa bertumbuh kembang dan bisa menjadi penghasilan baru buat mereka yang tidak memiliki mata pencaharian.

Bantuan sosial dari pemerintah juga tidak berjalan lancar. Ada beberapa masalah dalam penyaluran bantuan sosial, masalah itu mulai dari sosialisasi yang belum efektif hingga penyaluran program sembako yang tak sesuai ketentuan.

Pertama, masalah sosialisasi. Pemerintah menggelar sosialisasi lewat telekonferensi, media daring, dan surat edaran kepada kelompok penerima manfaat (KPM). Namun, menurut Kudhori, hal tersebut tak efektif karena banyak penerima manfaat yang tak tahu nilai bantuan dan berapa lama program. *Kedua*, verifikasi penerima bantuan yang dilakukan Kemensos juga tak lazim. KPM Program Keluarga Harapan dan Program Sembako perluasan ditetapkan berdasarkan Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) yang diberikan ke Dinas Sosial dan Pelaksana Program di daerah serta bank penyalur dan aplikasi e-PKH. Padahal, biasanya verifikasi dan validasi dilakukan sebelum penentuan KPM. Sebelum penentuan KPM akan ada proses data *cleansing*, pembukaan rekening kolektif di bank penyalur, dan pencetakan Kartu Kesejahteraan Sosial (KKS). *Ketiga*, Data KPM PKH dan Program Sembako yang belum terintegrasi dan menyebabkan KPM PKH tak menerima Program Sembako. Di salah satu kecamatan di Jakarta Timur misalnya, ada 30 persen penerima PKH tidak menjadi penerima Program Sembako. *Keempat*, adalah program bantuan yang belum valid dan lambatnya proses penyaluran KPM perluasan. Hal ini dapat dilihat dari indikasi data KPM perluasan yang tak tepat, tak valid atau tak dimutakhirkan. Padahal menurut aturan, daerah harusnya memutakhirkan DTKS tiap 3 bulan sekali. Akan tetapi, tak banyak daerah patuh. Di Badung dan Maros, pemda belum mendukung pemutakhirkan. Di samping itu, ketika KPM reguler mencairkan bantuan pada April, KPM perluasan baru menerima pencairan bantuan pada Mei. *Kelima*, ada pula masalah penyesuaian bantuan PKH yang dinilai belum sepenuhnya memberi manfaat. Kenaikan 25 persen bantuan PKH belum adil, terutama bagi yang nilai bantuan kecil. *Keenam*, masalah penyaluran bantuan Program Sembako atau Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT) yang tak sesuai ketentuan. Seharusnya, KPM punya keleluasaan memilih jenis dan jumlah bahan



pangan, waktu pengambilan dan memilih e-Warong. Namun, pada praktiknya KPM mengambil bantuan berbentuk paket yang ditentukan pelaksana program di kabupaten atau kota di e-Warong tertentu dan hanya dapat melakukan pengambilan sebanyak satu kali (Daniati, 2022; Jannah et al., 2022; Virgoreta & Pratiwi, 2015a, 2015b; Zaini & Nurjaman, 2022).

Masalah lain yang ada di lapangan adalah Temuan di lapangan menunjukkan Pegawai Negeri Sipil hingga anggota dewan terdata menjadi penerima bansos. Kemudian ada orang kaya yang terdaftar, meski hanya beberapa persen saja ini akan mengganggu rasa keadilan masyarakat. Permasalahan ini bisa menciptakan polemik di masyarakat kedepannya. Di samping itu, masalah lain yang terjadi adalah pemotongan bantuan social dengan dalil untuk uang lelah perangkat desa.

Dampak pandemi Covid-19 menyulitkan pelaku hubungan industrial baik kalangan pengusaha dan pekerja. Sementara regulasi yang ada saat ini dinilai belum memadai untuk menjawab masalah yang muncul akibat dampak pandemi Covid-19. Pekerja rugi karena tidak mendapat hak-haknya sesuai ketentuan dan pelaku usaha mengalami kerugian dalam usahanya. Seperti, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dan beragam peraturan turunannya. Kementerian Ketenagakerjaan perlu menerbitkan peraturan mengenai perlindungan hukum pelaku hubungan industrial.

Bahkan, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tertanggal 17 Maret 2020 belum memberi kepastian hukum karena tidak memberi solusi terhadap persoalan yang dihadapi pengusaha dan buruh dan tidak dapat digunakan sebagai acuan dalam praktik penyelesaian hubungan industrial. Yang paling dibutuhkan saat ini adalah perlindungan hukum untuk pelaku hubungan industrial karena tim advokasi banyak menerima pengaduan, antara lain soal pemotongan upah, rencana pemotongan tunjangan hari raya (THR) dengan dalih perusahaan merugi.

Menteri Ketenagakerjaan harus mengambil langkah hukum berupa diskresi untuk menetapkan kebijakan berupa peraturan perundang-undangan, setidaknya dalam bentuk Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) yang bisa melindungi kelangsungan usaha maupun perlindungan hak-hak pekerja/buruh.

Kebijakan pemerintah yang telah dilaksanakan sebagai upaya penanggulangan masalah pekerja yang dirumahkan akibat pandemic covid-19 merupakan wujud dari peran pemerintah yang harus lebih ditingkatkan. Untuk keberhasilan kebijakan tersebut harus ada kerjasama yang aktif dan saling mendukung dari setiap lapisan masyarakat.

Pemerintah telah mempersiapkan dan mengalokasikan dana untuk kondisi pandemic beberapa waktu kedepan. Pemberian bantuan social (Bansos) telah diperpanjang sampai tahun 2021, dengan harapan pemerintah para pelaku usaha dapat memulihkan keadaan perusahaan sehingga dapat memanggil pekerja yang dirumahkan. Untuk mengurangi angka pekerja yang dirumahkan, pemerintah terus berupaya untuk membantu masyarakat yang terdampak covid-19 agar mereka tetap mempertahankan pekerjaannya.

Tidak adanya regulasi hukum yang kompleks mengenai bagaimana seharusnya hak pekerja yang dirumahkan ini membuat pekerja tidak mendapatkan hak-hak dengan sepenuhnya. Dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha, perubahan besaran dan cara pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja.

SIMPULAN

Dengan mengetahui asal-usul datangnya covid-19 harusnya langkah penanganan dan pencegahan bisa lebih dipertanggungjawabkan. Pandemi covid-19 memberikan dampak untuk para pekerja kehilangan pekerjaannya. Tidak sedikit pekerja yang dirumahkan mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, bahkan mereka harus memaksa diri untuk mencari pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Peran pemerintah terhadap pekerja yang dirumahkan sudah dilakukan sejak awal, dengan upaya-upaya meringankan pembayaran bagi pekerja yang memiliki kredit, memberikan fasilitas berupa insentif dan pelatihan prakerja

bagi masyarakat yang sedang mencari pekerjaan atau yang dirumahkan di masa pandemi covid-19 ini.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pemerintah dapat melihat upaya yang telah dilakukan sebelumnya untuk mencari solusi baru dalam menjawab masalah pekerja yang dirumahkan ini agar kesejahteraan masyarakat terjamin. Dengan demikian pemerintah punya andil yang besar untuk menekan angka pekerja yang dirumahkan di Indonesia pada masa pandemi covid-19 ini. Pemerintah juga perlu melakukan rencana mitigasi ketenagakerjaan dalam menghadapi situasi kerja yang memburuk karena krisis ekonomi sebagai dampak pandemi covid-19. Dibutuhkan peran lebih pemerintah untuk mengatasi akibat pandemic covid-19. Peran Pemerintah di masa pandemi ini adalah pengatur lalu lintas perekonomian dan dapat melakukan dialog dua arah maupun tiga arah terhadap pekerja dan perusahaan untuk mengurangi pekerja yang dirumahkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, Z., & Afrizal, T. (2022). Inovasi Pemerintah Kota Semarang Dalam Penanganan Corona Virus Disease (Covid-19). *Perspektif*, 11(2), 655–666. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6074>
- Alfikri, M., Sumanti, S. T., Rasyid, A., Azhar, A. A., Abidin, S., & Suharyanto, A. (n.d.). *An Effects of Social Media on High School Students during the Covid-19 in Indonesia*.
- Atikah Dwi Ramadhani, A. & B. M. B. (2022). Efektivitas Pelayanan Keluarga Berencana Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Puskesmas Sentosa Baru Kecamatan Medan Perjuangan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 4(1), 79–86. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v4i1.1186>
- Daniati, E. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Bantuan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kelurahan Sengkang Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration*, 3(2), 1060–1066.
- Efendi, J., Ibrahim, J., & Rijadi, P. (2016). *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*.
- Hastangka, & Farid, M. (2020). KEBIJAKAN POLITIK PRESIDEN JOKOWI TERHADAP MASALAH KEWARGANEGARAAN DALAM MERESPONS ISU GLOBAL: STUDI KASUS COVID-19. *Citizenship: Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 1–13.
- Hirawan, F. B. (2020). Kebijakan Pangan di Masa Pandemi COVID-19. *CSIS Comentaries*, April, 1–7.
- Jannah, N., Muda, I., & Jamil, B. (2022). Implementasi Kebijakan Program Keluarga Harapan (PKH) di Bidang Pendidikan (Studi Kasus di Kelurahan Kota Matsum IV Kecamatan Medan Area) Implementation of Education Family Pogram (PKH) Policy in The Field of Education (Case Study in the Urban Village of . *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pemerintahan (JIAAP)*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.31289/jiaap.v1i1.774>
- Lestari, D. M., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Work From Home terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Issue Covid 19. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 685–692.
- Matantu, K. T. (2021). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang di PHK Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 9(2).
- Permadi, P. L., & Sudirga, I. M. (2020). Problematika Penerapan Sistem Karantina Wilayah Dan PSBB Dalam Penanggulangan Covid-19. *Jurnal Kertha Semaya*, 8(9), 1355–1365.
- Prints, D. (2000). Hukum Perburuhan Indonesia. *PT Citra Aditya Bakti. Bandung*.
- Purba, A. D., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Issue Covid-19. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 477–481.
- Purwita N, R., Larasati, E., Astuti, R. S., & Afrizal, T. (2022). Implementasi Kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Kota Semarang. *Perspektif*, 11(4), 1539–1545. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.6304>
- Putri, D. P., Priyadi, B. P., Astuti, R. S., & Afrizal, T. (2022). Implementasi Program Jogo Tonggo dalam Penanganan Covid-19 di Provinsi Jawa Tengah. *Perspektif*, 11(4), 1492–1500. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.6306>
- Raharja, S. J., Muhyi, H. A., & Tahir, R. (2022). Analisis Kebijakan dalam Penanganan Dampak Risiko Covid-19 Terhadap Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Di Kota Bandung Jawa Barat, Indonesia. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1514–1526. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.904>
- Satrio, J. (2002). Hukum Jaminan Hak Jaminan Kebendaan cet. IV Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Suharyanto, A., Fernanda, F., Jamaludin, J., Hodriani, H., Wiflihani, W., Muhajir, A., & Lubis, Y. A. (2021). School Readiness in the New Normal Era of Online Teaching and Learning at Junior High School. *Proceedings*



of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil.

- Tawai, A., Suharyanto, A., Putranto, T. D., De Guzman, B. M. N., & Prastowo, A. A. (2021). Indonesian covid-19 issue on media: review on spiral of silence application theory. *Jurnal Studi Komunikasi (Indonesian Journal of Communications Studies)*, 5(2), 286–301. <https://doi.org/10.25139/jsk.v5i2.3758>
- Virgoreta, D., & Pratiwi, R. N. (2015a). Implementasi Program Keluarga Harapan (PKH) Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat (Studi Pada Desa Beji Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(12), 1–6.
- Virgoreta, D., & Pratiwi, R. N. (2015b). Implementasi Program Keluarga Harapan (PKH) Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat (Studi Pada Desa Beji Kecamatan Jenu, Kabupaten Tuban). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(12), 1–6.
- Zaini, M., & Nurjaman, A. (2022). *The Implementation of the Family Hope Program (PKH) During the Pandemic in Batu City*. 10(2), 159–169. <https://doi.org/10.31289/jppuma.v10i2.7179>
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja
- Surat Edaran Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (SE Menaker 907/2004)
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

