

ANALISIS DAMPAK PENERAPAN KEBIJAKAN PEMBATASAN SOSIAL BERSKALA BESAR TERHADAP TENAGA KERJA DI KABUPATEN KARAWANG

Revi, Helvis, Markoni

Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul Jakarta, Indonesia

Email: revii.rusdi@yahoo.com, mey.mooi@yahoo.com, sh.markoni@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima
10 September 2021
Direvisi
6 November 2021
Disetujui
17 November 2021

Kata Kunci:

Pembatasan Sosial
berskala besar,
Potong Upah,
Pemutusan
Hubungan Kerja.

ABSTRAK

Merebaknya virus corona covid-19 (Covid-19) di seluruh dunia yang menyebabkan tingginya angka kematian membuat pemerintah harus mengambil langkah untuk mencegah penyebaran virus covid-19 lebih luas, sehingga dikeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), namun penerapan PSBB ini menimbulkan dampak yang luas bagi semua kalangan, seperti pembatasan kegiatan usaha, akibatnya sejumlah perusahaan mengalami penurunan hasil produksi serta penurunan pendapatan, namun disisi lain pengeluaran semakin meningkat selain karena biaya operasional juga adanya biaya tidak terduga berupa biaya penerapan protokol kesehatan seperti pembelian masker, sabun cuci tangan serta alcohol (*hand sanitizer*). Sehingga perusahaan menghadapi dilema harus memenuhi kewajiban terhadap tenaga kerja namun disisi lain harus tetap mempertahankan usahanya agar tidak tutup, maka diambil sejumlah kebijakan dibidang ketenagakerjaan berupa pemberlakuan pemotongan upah dan PHK. UUD melindungi hak pekerja yang dituangkan dalam UU Ketenagakerjaan. Permasalahan penelitian adalah apakah perusahaan yang terdampak penerapan PSBB dapat melakukan pemotongan upah dan/atau PHK terhadap pekerjanya? Serta bagaimana perlindungan hukumnya? Metode penelitian kualitatif, dengan pendekatan yang digunakannya yaitu yuridis normative, mencari permasalahan yang diangkat dari bahan bacaan yang bersumber dari studi kepustakaan. Hasil penelitian yaitu bahwa pemotongan upah pekerja karena perusahaan merugi akibat penerapan PSBB adalah tidak berdasarkan hukum dan menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak. Terkait PHK, ada masalah kemanusiaan yang harus diutamakan sesuai perintah yang sangat jelas termuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa pemerintah dan pengusaha dengan segala upaya harus sedapat mungkin menghindari terjadinya PHK. Saran yaitu agar perusahaan dan pekerja melakukan komunikasi agar terjaga keharmonisan hubungan kerja, serta mengikuti langkah-langkah yang ditentukan SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 dan Putusan MK No. 19/PUU-IX/2011 sebelum melakukan PHK. Serta Pemerintah juga Perusahaan memberikan pelatihan kewirausahaan sebelum dilakukan PHK.

ABSTRACT

The spread of the corona virus covid-19 (Covid-19) throughout the world which causes a high death toll has forced the government to take steps to prevent the spread of the COVID-19 virus more broadly, so that a Large-

How to cite:

Revi, R., Helvis, H., Markoni, M. (2021). Analisis Dampak Penerapan Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar Terhadap Tenaga Kerja Di Kabupaten Karawang, *Jurnal Syntax Transformation*, 2(11). <https://doi.org/10.46799/jst.v2i11.446>

E-ISSN:

2721-2769

Published by:

Ridwan Institute

Keywords:

Large-scale
Social

Restrictions, Cuts
in Wages,
Termination of
Employment

Scale Social Restriction (PSBB) policy was issued. broad impact for all groups, such as restrictions on business activities, as a result a number of companies experienced a decrease in production output and a decrease in income, but on the other hand expenses were increasing apart from operational costs as well as unexpected costs in the form of costs for implementing health protocols such as purchasing masks, hand soap and alcohol (hand sanitizer). So that the company faces the dilemma of having to fulfill its obligations to the workforce but on the other hand must maintain its business so as not to close, then a number of policies in the field of manpower are taken in the form of implementing wage cuts and layoffs. The Constitution protects the rights of workers as outlined in the Manpower Act. The research problem is whether companies affected by the implementation of the PSBB can cut wages and/or lay off their workers? And how is the legal protection? The qualitative research method, with the approach it uses is juridical normative, looking for problems raised from reading materials sourced from library studies. The result of the research is that the deduction of workers' wages because the company loses money due to the implementation of the PSBB is not based on law and causes industrial relations disputes, namely rights disputes. Regarding layoffs, there are humanitarian issues that must be prioritized according to a very clear order contained in Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, which states that the government and employers with all efforts must as much as possible avoid the occurrence of layoffs. Suggestions are that companies and workers communicate in order to maintain harmonious working relations, and follow the steps determined by SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 and the Constitutional Court's Decision No. 19/PUU-IX/2011 before doing layoffs. Also, the government and the company provide entrepreneurship training prior to layoffs.

Pendahuluan

Diawal tahun 2020, dunia digemparkan dengan merebaknya virus baru yaitu corona virus jenis baru (Sars-Cov) dan penyakitnya disebut corona virus disease 2019 (Covid-19). COVID-19 pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China pada akhir Desember 2019. Virus ini menular dengan sangat cepat dan telah menyebar ke hampir semua negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan. Hal tersebut membuat beberapa negara menerapkan kebijakan untuk memberlakukan lockdown dalam rangka mencegah penyebaran virus Corona. Pemerintah tak henti-hentinya mengeluarkan menghimbau-himbauan kepada masyarakat agar tetap mengikuti anjuran, guna memerangi Covid-19, agar penyebaran tidak meluas hingga ke wilayah lainnya di Indonesia.

Pemerintah Indonesia sendiri telah menetapkan virus corona sebagai jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat. Covid-19 sendiri telah dinyatakan oleh World Health Organization (WHO) sebagai pandemic dan Indonesia telah menyatakan Covid-19 sebagai bencana nonalam berupa wabah penyakit yang wajib dilakukan upaya penanggulangan sehingga tidak terjadi peningkatan kasus dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana NonAlam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional (selanjutnya disebut Keppres 12/2020) (JDIH BPK RI, 2020a). Oleh karena itu, dalam rangka menghambat penyebaran virus

Corona, Pemerintah mengambil langkah dengan mengeluarkan himbuan agar masyarakat melakukan physical distancing

serta belajar/bekerja dari rumah (*work from home*) (Devira Prastiwi, 2020). Imbauan pemerintah ini diikuti dengan dikeluarkannya sejumlah payung hukum yang sejatinya dimaksudkan untuk menekan penyebaran virus corona. Di sisi lain, physical distancing dan pembatasan aktivitas tersebut secara tidak langsung membuat aktivitas-aktivitas masyarakat yang menimbulkan kerumunan, seperti aktivitas pendidikan di sekolah, pekerjaan di perusahaan, kegiatan di ruang umum, hingga keagamaan di rumah ibadah berkurang secara signifikan.

Sebagai turunan dari Undang-Undang Keekarantinaan Kesehatan serta melihat kondisi yang terjadi akibat mewabahnya Covid-19 maka Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19. (JDIH BPK RI, 2020b)

Diterapkannya PSBB, sangat berdampak terhadap semua kegiatan, mulai dari Pendidikan, Perdagangan, Pertanian bahkan industri manufaktur (Anugrah, 2020). Salah satu sektor yang sangat terdampak dari penerapan PSBB ini adalah ketenagakerjaan. Meluasnya penyebaran virus corona hampir di seluruh wilayah Indonesia sangat mempengaruhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan maupun kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah (Endyusti, 2021). Disamping itu, adanya pembatasan aktivitas dan himbauan untuk bekerja dari rumah (*work from home*) menimbulkan suatu masalah baru bagi perusahaan mengingat tidak semua jenis pekerjaan bisa dikerjakan di rumah oleh pekerja (Alvianto, 2020).

Dengan adanya PSBB yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat, kementerian Kesehatan dan pemerintah kabupaten Karawang guna membendung penyebaran Covid-19, khususnya di daerah-daerah strategis ekonomi, seperti kawasan yang menyebabkan

keramaian, pusat perbelanjaan, pusat hiburan bahkan kawasan industri, sehingga hal ini sangat berpengaruh pada bidang ekonomi khususnya aktivitas bisnis di Karawang, dimana semakin melambat dan sangat menurun produktivitas pada semua jenis usaha. Tidak hanya mengganggu jenis Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) seperti perhotelan, pariwisata, penerbangan, ritel dan restoran tapi perusahaan manufaktur juga mengalami guncangan yang luar biasa, omzet perusahaan menurun drastis dan bahkan perusahaan terancam gulung tikar (Herdiana, 2020).

Pengusaha harus mengambil inisiatif untuk menyelamatkan usahanya dari kebangkrutan. Sebagian besar pengusaha terpaksa menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya karena penerapan PSBB sebagai dampak dari Covid-19. Pengusaha juga perlu menjaga agar usahanya tetap dapat hidup di tengah kondisi pandemic Covid-19 ini. Mereka dituntut harus memenuhi tanggung jawab terhadap orang banyak, di samping juga harus memenuhi tanggung jawab kepada para pekerja dan stakeholder.

Karena hal tersebut, sejumlah pengusaha mulai mengambil kebijakan ketenagakerjaan, sejumlah perusahaan yang mengalami dampak penurunan pendapatan akibat penerapan PSBB mengeluarkan beberapa kebijakan yang merugikan pekerja/buruh diantaranya adanya praktik unpaid leave (mencutikan pekerjanya, namun tidak dibayar) atau potong upah, merumahkan pekerja, dan bahkan berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) (Susanto et al., 2020).

PT. Meiji Food Indonesia, sebuah perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) asal Jepang. Perusahaan yang didirikan pada tahun 2001 dengan nama PT. Ceres Meiji Indotama, dibuat oleh Notaris Ny. Liliana Arif Gondoutomo, SH, akta nomor 7, serta disahkan melalui Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI Nomor: C-02797H.T.01.01.TH.2001 tentang

Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas. Pada mulanya merupakan perusahaan join venture antara Meiji Seika Kaisha, Ltd., Meiji Seika (Singapore) Pte.Ltd., Petra Foods Pte.Ltd dan PT. Industri Ceres, berlokasi di Karawang International Industrial City (KIIC), sebuah Kawasan Industri di Kabupaten Karawang Jawa Barat. Pada tahun 2017 dilakukan perubahan nama perusahaan dari PT. Ceres Meiji Indotama menjadi PT. Meiji Food Indonesia melalui perubahan akta nomor 09 dibuat oleh Notaris Shella Falianti SH, setelah sebelumnya dilakukan penjualan saham serta perubahan susunan Komisaris dan Direksi Perusahaan.

Dampak terbesar yang dirasakan dengan penerapan PSBB adalah turunnya Purchase Order (PO) dari Distributor, hal ini dikarenakan adanya pembatasan waktu aktivitas perdagangan, jam buka dan tutup swalayan serta larangan bagi usia tertentu memasuki pusat perbelanjaan dan lainnya, sehingga distributor tidak bisa menyalurkan hasil produksi ke penjual dan penjual juga tidak bisa menjual dagangan akibat pembatasan aktivitas ini, selain itu tingginya upah di kabupaten Karawang yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan, ditambah dengan biaya tidak terduga yang harus dikeluarkan guna melaksanakan protokol pencegahan penyebaran virus Covid-19 di perusahaan turut mempengaruhi keadaan ini, serta hal ini berbanding terbalik dengan produktivitas yang dihasilkan, sehingga PT. Meiji Food Indonesia dihadapkan dengan suatu kondisi yang sulit, dimana mengharuskan untuk segera mengambil keputusan yang terbaik bagi perusahaan dan para pekerja di tengah himpitan ekonomi dan tekanan sosial dan politik. Dalam situasi krisis seperti ini bisa jadi membuat perusahaan tidak punya pilihan, selain melakukan beberapa kebijakan dalam bidang Ketenagakerjaan berupa penerapan WFH bagi Sebagian karyawan, Potong Upah hingga melakukan

Putus Hubungan Kerja (PHK) karena mereka harus meneken biaya operasional.

Namun, dikarenakan carut kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, perusahaan harus mengeluarkan kebijakan yang tidak hanya merugikan para pekerja melainkan juga untuk perusahaan. Sehingga apa yang diamanatkan oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan menjadi tidak tercapai.

Untuk melindungi hak para pekerja sebagai dampak dari penerapan PSBB oleh perusahaan serta melindungi hak para pekerja akibat kebijakan ketenagakerjaan tersebut, Pemerintah sebagai salah satu unsur dalam melaksanakan hubungan industrial telah memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam Bab XII tepatnya pada Pasal 150-172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).

Sebagai aturan pokok dibidang ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur mengenai pelaksanaan hubungan industrial sejak akan terbentuknya hubungan industrial, melainkan mengatur pula mengenai berakhirnya hubungan industrial. yang dibangun antara pekerja dengan pengusaha.

Kebijakan ketenagakerjaan yang dilakukan perusahaan merupakan langkah yang harus dilakukan dalam rangka mencegah terjadinya hal yang lebih parah, yakni ditutupnya perusahaan, sehingga menimbulkan pertanyaan apakah diperbolehkan sebuah perusahaan melakukan pemotongan upah dan melakukan PHK terhadap pekerjanya dengan alasan dampak penerapan PSBB karena adanya pandemic Covid-19 ini dengan alasan force majeure, namun perusahaan masih berproduksi. Melihat

gangguan ekonomi yang massif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas.

Dari uraian-uraian di atas maka timbul permasalahan bagaimana dampak penerapan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar terhadap Tenaga Kerja di daerah yang memiliki kawasan industri seperti kabupaten Karawang, dengan melakukan studi kasus di PT. Meiji Food Indonesia serta bagaimana perlindungan hak terhadap tenaga kerja yang terdampak ini.

Penelitian ini tentunya memiliki acuan sebagai referensi, seperti penelitian yang dibuat oleh (Itsaini, 2020), namun tentunya tetap memiliki perbedaan diantaranya variable yang dipengaruhinya jika pada penelitian sebelumnya menganalisis terkait dampak penerapan psbb (pembatasan sosial berskala besar) terhadap pasar modal, pada penelitian ini menganalisis dampak penerapan kebijakan pembatasan sosial berskala besar terhadap tenaga kerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (Diantha & SH, 2016), penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan dan menganalisis data sekunder. Dalam penelitian hukum yang normatif biasanya hanya dipergunakan sumber-sumber data sekunder saja, yaitu buku-buku, buku-buku harian, peraturan perundang-undangan, keputusan-keputusan pengadilan, teori-teori hukum dan pendapat para sarjana hukum terkemuka.

Dalam penelitian ini, bahan hukum yang dikaji dan yang dianalisis dalam penelitian normatif, meliputi bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik untuk mengkaji dan mengumpulkan ketiga bahan hukum itu, yakni menggunakan studi dokumenter. Studi dokumenter merupakan

studi yang mengkaji tentang berbagai dokumen-dokumen, baik yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan maupun dokumen-dokumen yang sudah ada. Terdapat beberapa jenis teknik analisis data, tetapi dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara kualitatif (Nilamsari, 2014).

Hasil dan Pembahasan

A. Penerapan Kebijakan Ketenagakerjaan di PT. Meiji Food Indonesia saat Pembatasan Sosial Berskala Besar di Karawang.

Dampak Penerapan Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) terhadap Perusahaan dan Tenaga Kerja di Kabupaten Karawang.

Pemerintah Pusat menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagai strategi dari Pemerintah untuk mencegah virus corona semakin menyebar, menurut kementerian Kesehatan, PSBB tak sepenuhnya membatasi seluruh kegiatan masyarakat, pembatasan tersebut hanya berlaku untuk aktivitas tertentu di wilayah yang terinfeksi Covid-19. Banyak pelajar dan mahasiswa yang diliburkan oleh pemerintah dengan memberlakukan belajar di rumah, membatasi kegiatan keagamaan, pembatasan moda transportasi, pembatasan kegiatan ditempat umum dan meliburkan tempat kerja dan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan keamanan.

Dengan adanya kebijakan dari pemerintah berupa penerapan PSBB terutama di kabupaten Karawang, melalui Keputusan Bupati Karawang Nomor 443/Kep.328-Huk/2020 tentang Pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar di Kabupaten Karawang Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease (COVID-19), pada 5 Mei 2020 dan Peraturan Bupati Karawang Nomor 33 Tahun 2020 tentang

Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar Tersegmentasi dan Pasca Pembatasan Sosial Berskala Besar Tersegmentasi Dalam Penanganan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Kabupaten Karawang, berbagai sektor ekonomi menghadapi kerugian besar, serta mengancam operasional dan juga para pekerja, dalam hal ini ribuan pekerja rentan kehilangan pekerjaan.

Sektor jasa, terutama Industri yang melibatkan interaksi fisik seperti manufaktur, perdagangan, perhotelan dan transportasi secara garis besar industri-industri semacam itu mencakup lebih dari seperempat dari semua pekerjaan di kabupaten Karawang. Ketika suatu bisnis kehilangan pendapatan, maka pengangguran cenderung meningkat tajam, yang akan mengubah guncangan sisi penawaran dan sisi permintaan yang lebih luas lagi bagi perekonomian. Gangguan usaha terkait seperti pembatasan jalan, sekolah, dan tindakan lainnya, berdampak drastis pada pekerja dan perusahaan di kabupaten Karawang.

Gangguan ekonomi yang besar dan masif ini yang diakibatkan penerapan PSBB sebagai dampak dari pandemik Covid-19 telah mempengaruhi kegiatan usaha dan berdampak terhadap tenaga kerja di kabupaten Karawang. Penurunan dratis dari kegiatan ekonomi dalam lapangan pekerjaan, baik dalam hal pekerjaan, jumlah pekerja, jam kerja, dan gaji pokok, tujuan serta kesejahteraan pekerja di kabupaten Karawang menyebabkan penurunan tajam dalam aliran pendapatan untuk banyak sektor usaha. Adanya penerapan PSBB yang membatasi operasi usaha dan pergerakan sebagian besar pekerja, dan bagi yang harus diam dirumah saja tidak memungkinkan untuk bekerja sehingga terjadi perubahan pada metode kerja. Bahkan beberapa perusahaan hingga mengeluarkan keputusan atau kebijakan

ketenagakerjaan yang cukup ekstrim yakni melakukan pemotongan gaji, bekerja Sebagian atau mengurangi waktu kerja, merumahkan pekerja hingga terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, sampai dengan bulan Desember 2020, sebahagian besar mengalami dampak dengan penerapan PSBB ini baik kegiatan operasional perusahaan, hasil produksi dan pendapatan perusahaan, Sebanyak 85.86% terdampak dengan pemberlakuan PSBB akibat pandemi Covid-19 ini, hanya 14.14% yang tidak terdampak dengan penerapan PSBB. Dampak yang dirasakan oleh pengusaha akibat penerapan PSBB ini juga beragam, sebanyak 85,86% perusahaan mengalami penurunan produksi dan 83,84% mengalami penurunan pendapatan, bahkan 10,1% terpaksa tutup perusahaan (bersifat sementara), namun 11.11% perusahaan mengalami peningkatan hasil produksi dan 10,1% mengalami kenaikan pendapatan. Terkait kebijakan ketenagakerjaan, sebanyak 18.51% melakukan pemotongan upah terhadap karyawan, bahkan sebanyak 0.74% terpaksa merumahkan pekerja tanpa upah, namun sebanyak 80.75% masih dibayarkan secara penuh. Sementara terkait Pemutusan Hubungan Kerja, terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebanyak 2.59%, bagi pekerja Perjanjian Waktu Tidak Tertentu sebanyak 0.19%, sementara yang dirumahkan sebanyak 14.95% dan bekerja secara bergiliran sebesar 18.58%.

Dari seluruh data, dapat terlihat penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar PSBB di kabupaten Karawang, memiliki dampak bagi perusahaan dengan adanya penurunan produksi dan penurunan pendapatan serta berdampak juga terhadap tenaga kerja, dengan adanya pemotongan

upah, dirumahkan, tanpa upah bahkan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kajian Yuridis Kebijakan Ketenagakerjaan di PT. Meiji Food Indonesia Akibat Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar.

Masyarakat di Indonesia khususnya Jawa Barat sangat was-was dan terus melakukan upaya pencegahan atas wabah Virus Corona atau COVID-19 yang makin merebak. Untuk itu, ada beberapa kebijakan yang diterapkan perusahaan selama wabah COVID-19 guna mencegah para karyawan tertular virus ini. Saat kasus COVID-19 dikonfirmasi masuk ke Indonesia, beberapa perusahaan mulai membatasi para karyawannya untuk bepergian baik di dalam maupun ke luar negeri. Perusahaan-perusahaan terus melakukan pemantauan sejauh mana virus merebak. Beberapa perusahaan bahkan mulai mengkaji kebijakan-kebijakan baru demi kesehatan para karyawannya.

Merebaknya virus Corona (Covid-19) serta diterapkannya Pembatasan Sosial Berskala Besar oleh Pemerintah Kabupaten Karawang juga berdampak terhadap PT. Meiji Food Indonesia, dimana perusahaan harus berupaya untuk memberikan perlindungan Kesehatan bagi karyawan namun disisi lain juga harus tetap melakukan kegiatan produksi untuk menjamin keberlangsungan usaha. Dampak yang dirasakan adalah menurunnya hasil produksi dan pendapatan perusahaan, disebabkan Distributor yang tidak bisa melakukan penjualan produk akibat penutupan tempat usaha dan/atau pembatasan jam operasional pusat perdagangan.

Sehingga untuk menjamin Kesehatan pekerja/buruh, keberlangsungan usaha dan mencegah terjadinya dampak yang lebih besar berupa Pemutusan Hubungan kerja secara masal bahkan penutupan usaha, maka PT. Meiji Food

Indonesia mengeluarkan sejumlah kebijakan ketenagakerjaan, berupa:

1 Work From Home (WFH)

Sejak menyebarnya virus Covid-19, mengakibatkan diterapkannya PSBB di daerah-daerah yang menjadi zona merah penularan Covid-19, membuat cara bekerja berubah menjadi Work From Home (WFH) atau bekerja dari rumah, sehingga pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya. Kegiatan pekerjaan yang biasanya dilakukan di kantor atau perusahaan namun sekarang dilakukan di rumah. Pemberlakuan WFH pada saat wabah corona (Covid-19) dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf (a) UU Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam penerapan WFH PT. Meiji Food Indonesia yang merupakan salah satu bentuk pelaksanaan Protokol Kesehatan di Perusahaan, dengan mengatur jumlah karyawan yang masuk kerja di kantor paling sedikit 50%, dan paling banyak 50% bekerja di rumah. Hal tersebut dilaksanakan dengan menerbitkan Internal Memo tentang Penyesuaian Sistem Kerja Karyawan dalam status tanggap darurat Bencana Covid-19 di Lingkungan perusahaan. Penyesuaian sistem kerja dengan tetap mempertimbangkan jumlah karyawan yang ada serta tidak mengganggu proses produksi. Pengaturan karyawan yang bekerja dari rumah termasuk didalamnya pegawai dengan kondisi yang memiliki masalah Kesehatan yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.

Terdapat anggota keluarga satu rumah yang termasuk dalam Orang Tanpa Gejala (OTG), Orang dalam Pemantauan

(ODP), Pasien Dalam Pengawasan (PDP) atau Positif Covid 19.

Kronologi hubungan pegawai dengan penderita terkonfirmasi positif Covid-19 dalam kurun waktu 14 hari kalender terakhir. Ibu hamil dan/atau Ibu yang baru melahirkan atau sedang menyusui.

Tidak semua perusahaan dapat membuat pekerjanya bekerja di rumah. Beberapa perusahaan tidak dapat membuat pekerjanya bekerja dari rumah. Perusahaan tersebut diantaranya yang memiliki alat-alat berat dan mesin-mesin serta proses pekerjaan yang tidak dapat dibawa kerumah. Perusahaan yang tidak dapat mempekerjakan karyawannya dari rumah, harus menyediakan Alat

Pelindung Diri (APD) serta melaksanakan protokol perlindungan kesehatan bagi karyawannya, seperti masker, sabun cuci tangan, alcohol 70 persen serta menjaga jarak antar karyawan di dalam bus jemputan dan lokasi kerja.

2 Pemotongan Upah

Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh. Karenanya, upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah. Motivasi pekerja/buruh dalam bekerja adalah mencapai kesejahteraan, yang salah satu pilar utamanya melalui upah disamping pengembangan karier. Upah dari jenisnya dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis diantaranya terkait status perjanjian kerja, ada upah tetap, upah tidak tetap, upah harian, dan upah borongan.

Selanjutnya, upah dilihat dari jenis cara pembayarannya yaitu upah bulanan dan upah mingguan. Dilihat dari dasar perhitungan ada Upah Minimum Provinsi (selanjutnya disebut "UMP") dan Upah Minimum Kabupaten/kota (selanjutnya disebut "UMK"). Dari sektor usaha ada Upah Minimum Sektoral Provinsi

(selanjutnya disebut "UMSP") dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (selanjutnya disebut "UMSK").

Kelompok terakhir dari jenis upah yaitu kelompok komponen upah yang menurut Pasal 5 ayat (1) PP Pengupahan, terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan.
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap.
- c. Selanjutnya, dalam PP 78/2015 tersebut mengatur adanya pemotongan upah pekerja/buruh oleh pengusaha, yang dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja (PK),

3 Uang muka upah.

Surat kuasa tersebut dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran pekerja/buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Selain itu terdapat pemotongan upah oleh pengusaha yang harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis, yaitu untuk:

- a. pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja/buruh; dan/atau;
- b. sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.

Pengaturan tentang ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, diatur mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum, termasuk perlindungan terhadap dalam hal pengupahan dan kesejahteraan. Oleh karena itu, adanya praktik potong gaji merupakan suatu pelanggaran terhadap hak buruh atau pekerja. Perusahaan tidak dapat serta merta memotong upah pekerja dengan alasan pandemi Covid-19 ataupun dampak dari penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar. Karena selaras dengan yang telah

diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, hal tersebut bisa dianggap tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak.

Setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk yang disebabkan perselisihan hak, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulai perundingan. Lembaga kerja sama bipartit sendiri adalah sebuah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Apabila dalam jangka waktu 30 hari, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal.

4 Pemutusan Hubungan Kerja

Dampak penerapan PSBB ini, hampir semua usaha mengalami kerugian yang sangat signifikan. Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja menjadi jalan terakhir yang ditempuh pengusaha untuk menghindari dampak yang lebih besar, yakni PHK masal ataupun penutupan perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh

pengusaha. Umar Kasim juga menjelaskan bahwa PHK merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan PHK, mengingat PHK dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan, bahkan lebih gawat lagi PHK dapat mengakibatkan pengangguran.

Namun, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu keputusan yang tak hanya merugikan para pekerja melainkan juga untuk perusahaan. Selain daripada itu, Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja seharusnya menjadi langkah terakhir yang dapat ditempuh.

Apabila perusahaan tidak memungkinkan menghindari Pemutusan Hubungan Kerja karena terus merugi, maka pengusaha dapat memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan kepada pekerja, kemudian pengusaha dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas
- b. Mengurangi shift;
- c. Membatasi/menghapus kerja lembur;
- d. Mengurangi jam kerja;
- e. Mengurangi hari kerja;
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir;
- g. Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h. Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat.

Selanjutnya, diatur juga larangan bagi pengusaha melakukan PHK untuk alasan tertentu. Jika pengusaha melakukan PHK, maka PHK tersebut batal demi hukum. Alasan PHK yang dilarang dan batal demi hukum tersebut sesuai dengan pasal 153 UU Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut surat keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja perempuan hamil;
- e. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam suatu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- f. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan SP di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- g. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- h. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin dan kondisi fisik atau status perkawinan
- i. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, terdapat 61.636 pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19.

Mereka terdiri dari 9.214 pekerja dirumahkan dan 1.713 di-PHK. Perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja beralih dengan alasan “force majeure”. Alasan tersebut, menjadi perdebatan di kalangan para pekerja maupun ahli yang memperlakukan alasan force majeure bisa diterima atau tidak dalam memutus hubungan kerja sebagai dampak penerapan PSBB dimasa pandemi covid-19.

Pengusaha tidak serta merta dapat melakukan PHK karena mengalami kerugian, force majeure atau untuk efisiensi yang diakibatkan karena adanya pandemi dan pembatasan aktivitas yang dapat merugikan perusahaan. Dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Berdasarkan ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa PHK dapat dilakukan perusahaan jika mengalami kerugian atau force majeure. PHK yang dilakukan atas alasan adanya force majeure, sedangkan apa yang dimaksud dengan force majeure UU Ketenagakerjaan tidak menjelaskan, melainkan secara umum diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 KUHPerduta. Pasal 1244 KUHPerduta menjelaskan bahwa: “Jika ada alasan untuk itu, si berutang harus dihukum mengganti biaya, rugi, dan bunga apabila ia tak dapat membuktikan, bahwa hal tidak atau tidak pada waktu yang tepat dilaksanakannya

perikatan itu, disebabkan suatu hal yang tak terduga, pun tak dapat dipertanggungjawabkan padanya, kesemuanya itu pun jika itikad buruk tidaklah ada pada pihaknya.“

Kemudian Pasal 1245 KUHperdata menyebutkan: “Tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu kejadian tak disengaja si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang.” Berdasarkan ketentuan tersebut, maka unsur utama yang dapat menimbulkan keadaan force majeure adalah:

- a. Adanya kejadian yang tidak terduga;
- b. Adanya halangan yang menyebabkan suatu prestasi tidak mungkin dilaksanakan;
- c. Ketidakmampuan tersebut tidak disebabkan oleh kesalahan debitur;
- d. Ketidakmampuan tersebut tidak dapat dibebankan risiko kepada debitur.

Berdasarkan teori, force majeure dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu force majeure absolut dan force majeure relatif. Force majeure/overmacht absolut terjadi apabila pemenuhan prestasi itu tidak mungkin (ada unsur imposibilitas) dilaksanakan oleh siapapun juga.

Sedangkan force majeure relatif terjadi ketika suatu perjanjian masih mungkin untuk dilaksanakan namun dengan pengorbanan atau biaya yang sangat besar dari pihak debitur. Apabila dilihat dari segi jangka waktu berlakunya keadaan yang menyebabkan terjadinya force majeure, maka force majeure dapat dibedakan atas:

- a. Force majeure permanen

Suatu force majeure dikatakan bersifat permanen jika sama sekali sampai kapanpun suatu prestasi yang

terbit dari kontrak tidak mungkin dilakukan lagi.

- b. Force majeure temporer

Sebaliknya, suatu force majeure dikatakan bersifat temporer bilamana terhadap pemenuhan prestasi dari kontrak tersebut tidak mungkin dilakukan untuk sementara waktu.

Pengusaha dimungkinkan menggunakan dampak dari pelaksanaan PSBB akibat pandemi Corona sebagai alasan kahar atau force majeure untuk melakukan PHK mengingat pengaruhnya yang besar pada kegiatan operasional perusahaan. Terkendalanya kegiatan operasional berdampak terhadap pemasukan perusahaan, akibatnya perusahaan kesulitan dalam membayar upah pekerja yang merupakan kewajibannya. Disamping itu, pandemi corona dapat dikategorikan kedalam peristiwa yang sifatnya tidak terduga karena timbul diluar kekuasaan para pihak sehingga tidak memiliki kemampuan untuk mencegahnya. Bila dilihat dari segi jangka waktu berlakunya keadaan, pandemi corona termasuk kedalam force majeure yang bersifat temporer mengingat ketidaksanggupan pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya hanya bersifat sementara sampai keadaan kembali normal.

Beberapa produk hukum seperti Keppres No. 12/2020 tentang Penetapan Bencana NonAlam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional, PP 21/2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), Keppres No. 11/2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), dan UU No. 24/2007 tentang Penanggulangan Bencana. Dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 24/2007 menjelaskan bahwa bencana nonalam merupakan bencana yang diakibatkan oleh

peristiwa atau rangkaian peristiwa nonalam yang antara lain berupa gagal teknologi, gagal modernisasi, epidemi, dan wabah penyakit. Rahmat S.S. Soemadipradja dalam pendapatnya menjelaskan bila diperbandingkan dengan lingkup force majeure yang diatur dalam KUHPerdara maka terdapat perkembangan yang terjadi, bahwa lingkup force majeure tidak lagi terbatas pada peristiwa alam atau act of god, dan hilangnya objek yang diperjanjikan, tetapi sudah meluas kepada Tindakan administratif penguasa, kondisi politik seperti perang. Beberapa ruang lingkup atau jenis peristiwa tersebut berdasarkan yurisprudensi dan putusan Mahkamah Agung (MA) (Randi, 2020) meliputi:

- a Resiko perang, kehilangan benda objek perjanjian yang disebabkan dari kuasa Yang Maha Besar: disambar halilintar, kebakaran, dirampas tentara Jepang dalam masa perang (Putusan MA RI No. Reg. 15 K/Sip/1957);
- b Act of God, tindakan administratif penguasa, perintah dari yang berkuasa, keputusan, segala tindakan administratif yang menentukan atau mengikat, suatu kejadian mendadak yang tidak dapat diatasi oleh pihak-pihak dalam perjanjian (Putusan MA RI No. 3389 K/Pdt/1984);
- c Peraturan-peraturan pemerintah (Putusan MA RI No. Reg. 24 K/Sip/1958); Keadaan darurat (Putusan MA RI No. Reg. 1180 K/Sip/1971); dan situasi atau keadaan yang sama sekali tidak dapat diduga dan/atau yang sangat memaksa yang terjadi di luar kekuasaan pihak yang harus berprestasi (Putusan No. 21/Pailit/2004/PN.Niaga.Jkt.Pst);
- d Kecelakaan di laut, misalnya kapal tenggelam karena ombak besar memukul lambung kapal (Putusan MA RI No. 409 K/Sip/1983);

- e Keadaan darurat (Putusan MA RI No. Reg. 1180 K/Sip/1971);
- f Situasi atau keadaan yang sama sekali tidak dapat diduga dan/atau yang sangat memaksa yang terjadi di luar kekuasaan pihak yang harus berprestasi (Putusan No. 21/Pailit/2004/PN.Niaga.Jkt.Pst).

Lebih lanjut, berdasarkan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (force majeure). Tutupnya perusahaan karena alasan kerugian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tersebut harus terlebih dulu dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Selain alasan force majeure, Tindakan efisiensi juga menjadi alasan yang banyak digunakan oleh pengusaha untuk melakukan PHK ditengah pandemi corona. UU Ketenagakerjaan sendiri tidak menjelaskan apa yang dimaksud dengan "efisiensi". Dalam konteks perusahaan efisiensi adalah hal mengenai upaya perusahaan untuk tidak membuang atau setidak-tidaknya mengurangi pemborosan waktu, tenaga dan biaya dalam menjalankan usaha agar kelangsungan bisnisnya terjaga. Jadi efisiensi merupakan suatu cara yang dilakukan karena alasan ekonomi perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerja, efisiensi dilakukan dengan cara mengurangi jumlah pekerja (*retrenchment*). UU Ketenagakerjaan secara eksplisit tidak mengatur boleh/tidaknya perusahaan menggunakan efisiensi sebagai alasan PHK. Namun, apabila diperhatikan ketentuan Pasal 151 dan 153 UU Ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa alasan efisiensi bukan merupakan alasan yang dilarang dalam

PHK karena hal efisiensi merujuk kepada persoalan ekonomi yang dihadapi pengusaha. Selain itu, UU Ketenagakerjaan juga tidak mengatur parameter kondisi/keadaan efisiensi suatu perusahaan.

Beberapa contoh kondisi perusahaan melakukan efisiensi menurut Aria Dipura dalam (Randi, 2020) antara lain seperti adanya kebijakan kantor pusat perusahaan yang terpaksa melakukan perampingan karyawan karena ada krisis ekonomi global (penurunan harga jual/produksi), atau ada peraturan pemerintah yang mengharuskan bahwa unit-unit usaha tertentu harus dilebur/dihilangkan.

Efisiensi juga harus didasari oleh alasan yang kuat seperti alat kerja yang jumlahnya tidak sesuai dengan banyaknya pekerja, adanya faktor teknologi atau disebabkan karena kelebihan karyawan.

Penerapan PSBB sebagai Dampak pandemi corona tidak hanya menimbulkan ketidakstabilan ekonomi suatu negara bahkan global. Pengaruhnya bahkan hampir terhadap seluruh sektor ekonomi, termasuk aktivitas bisnis perusahaan.

PHK dengan alasan efisiensi dalam UU Ketenagakerjaan 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)".

Mahkamah Konstitusi (MK) melalui putusannya Nomor 19/PUU-IX/2011 yang menguji konstitusionalitas Pasal 164 ayat

(3) UU Ketenagakerjaan, menafsirkan bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (3) bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang frasa "perusahaan tutup" tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu", pada frasa "perusahaan tutup" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu".

Meskipun MK telah menetapkan pendiriannya mengenai ketentuan Pasal 164 ayat (3) tersebut, namun dalam praktik pada lembaga Mahkamah Agung (MA) masih terdapat kontradiksi tersendiri. Hal itu tampak dalam beberapa putusan yang dikeluarkan Mahkamah Agung seperti putusan MA Nomor 391 K/Pdt.Sus/2010, Putusan MA Nomor 217 K/Pdt.Sus/2010 dan Putusan Nomor 881 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Dalam putusan tersebut, hakim cenderung menerima PHK karena alasan efisiensi tanpa perusahaan tersebut tutup. Hal ini bertujuan guna mempertahankan kelangsungan kegiatan operasional perusahaan (Nasution, 2020). Hakim menilai bahwa pengusaha tidak mungkin membiarkan bisnisnya jatuh tanpa dilakukannya upaya-upaya penyelamatan, termasuk efisiensi biaya pekerja.

Sementara itu, PHK karena alasan efisiensi hanya boleh diambil perusahaan sebagai bentuk langkah terakhir dengan terlebih dahulu menempuh upaya-upaya sebagaimana ketentuan SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal (Randi, 2020), yaitu:

- a mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
- b mengurangi shift;
- c membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- d mengurangi jam kerja;

- e mengurangi hari kerja;
- f meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Melihat dampak penerapan PSBB dimana pengusaha dan buruh (terpaksa) dilarang untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya seperti biasa sehingga terjadi PHK akibat perusahaan merugi, maka penulis berpendapat PHK yang dilakukan termasuk dalam Force Majeure.

Perlindungan Hak Tenaga Kerja Akibat Penerapan Kebijakan Ketenagakerjaan saat Pembatasan Sosial Berskala Besar di PT. Meiji Food Indonesia.

Perlindungan Hukum tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah (Ramlan & Fitri, 2020). Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Zaeni Assyhadie dalam (Eriza et al., 2016) menjelaskan bahwa perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku di perusahaan.

Menurut (Sajou et al., 2020) Perlindungan pekerja oleh negara akibat penyebaran Covid-19 merupakan

merupakan hak konstitusional bidang ketenagakerjaan dan kesehatan yang secara tegas dijamin dalam UUD 1945 dalam beberapa pasal terkait yaitu :

- a Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
- b Pasal 28H ayat (1), menyatakan "...setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan..."
- c Pasal 28H ayat (2), menyatakan "...setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan..."
- d Pasal 28H ayat (3) menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas jaminan social yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat".
- e Pasal 34 ayat (2) menyatakan "Negara mengembangkan sistem jaminan social bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.
- f Pasal 34 ayat (1) menyatakan "Fakir miskin dan anak terlantar dipelihara negara"

Selaras dengan UUD 1945, perlindungan hukum juga ditegaskan kembali dalam UUK Pasal 4 huruf c, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 11, Pasal 12, Pasal 31, Pasal 86 ayat (1), Pasal 88 ayat (1), Pasal 99 ayat (1) dan Pasal 104 ayat (1) dengan penjelasan sebagai berikut :

- a Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan: memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan

- b Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- c Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- d Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- e Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- f Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- g Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- h Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- i Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Menjadi sangat relevan pendapatnya Soepomo mengenai perlindungan pekerja sebagaimana banyak dikutip oleh penulis-penulis di bidang ketenagakerjaan, maka secara prinsip bahwa dalam kondisi penyebaran Covid-19 yang begitu cepat dan berbahaya, maka teori perlindungan pekerja dapat dilakukan dengan bentuk, Perlindungan Kesehatan Kerja, Perlindungan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja.

a Perlindungan Kesehatan Pekerja

Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah telah mengeluarkan Surat Edaran (SE) No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Buruh/Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

Edaran yang ditujukan kepada seluruh gubernur itu meminta agar pemerintah daerah berupaya mencegah penyebaran dan penanganan kasus terkait Covid-19 di lingkungan kerja. Secara ringkas, peraturan tersebut meminta Gubernur memerintahkan setiap pemimpin perusahaan di daerahnya untuk melakukan 3 hal pokok yaitu mengantisipasi penyebaran Covid-19 pada pekerja/buruh dengan tindakan pencegahan seperti perilaku hidup bersih dan sehat serta program

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), membuat rencana kesiapsiagaan menghadapi pandemi Covid-19 dengan tujuan memperkecil risiko penularan di tempat kerja dan menjaga kelangsungan usaha dan mengambil langkah penanganan risiko terhadap pekerja/buruh atau pengusaha yang diduga terinfeksi Covid-19 sesuai standar penanganan Kementerian Kesehatan.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi Jawa Barat sendiri telah menerbitkan Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi Jawa Barat Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 tentang Himbuan Bekerja di Rumah (Work From Home),

b Perlindungan Keselamatan Pekerja

Saat merebaknya pandemi yang belum dapat diprediksi kapan berakhir, WFH menjadi satu-satunya opsi untuk mencegah keadaan lebih buruk bagi karyawan maupun perusahaan. Karena

itu, pemimpin perusahaan mesti memikirkan sistem WFH yang produktif. Meski kerja remote, perusahaan harus tetap dapat memantau jam kerja serta absensi karyawan. Masalah WFH di tengah wabah corona dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan di mana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

c Perlindungan Upah Pekerja

Jika terjadi PHK dalam masa penyebaran covid-19, maka Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Berapa uang pesangon tergantung alasan yang digunakan. Jika Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan maka uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4) UU Ketenagakerjaan. Dan jika alasan PHK menggunakan alasan Pasal 164 ayat (3) mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 (4) UU Ketenagakerjaan. Namun sekali lagi merujuk pada Pasal 151 UU Ketenagakerjaan agar dihindari PHK dan selalu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkesinambungan.

Namun apabila dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja salah satu pihak tidak menerima, maka dapat diselesaikan dengan merujuk pada

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan tahapan mekanisme penyelesaian mulai dari Perundingan Bipartit antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, jika tidak tercapai kesepakatan berlanjut hingga Tripartit (Mediasi berupa musyawarah yang ditengahi seorang atau lebih mediator yang netral, Konsiliasi musyawarah yang ditengahi seorang atau lebih konsiliator yang netral atau Arbitrase pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial) dan terakhir pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Kewenangan Pengadilan Negeri dimana perusahaan berada atau buruh bekerja.

Kesimpulan

PT. Meiji Food Indonesia menerapkan kebijakan Ketenagakerjaan saat pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Kabupaten Karawang, berupa Pemberlakuan *Work From home* (WFH) Pelaksanaan WFH di tengah pandemi merupakan salah satu usaha perlindungan kesehatan yang dilakukan oleh perusahaan serta dilaksanakan dengan dasar diterbitkan Surat Edaran oleh Bupati Karawang, tidak ada sanksi tentang pemberlakuan WFH. Serta perusahaan yang tidak dapat memberlakukan WFH pekerjaanya maka harus menyediakan APD.

Penulis berpendapat terkait pemotongan upah pekerja akibat perusahaan merugi sebagai dampak dari penerapan PSBB adalah tidak berdasarkan hukum serta dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak. Sehingga penulis berpendapat, sebelum perusahaan melakukan pemotongan upah sebaiknya perusahaan dapat menyepakati bersama

dengan pekerja dan/atau serikat pekerja mengenai perubahan besaran maupun cara pembayaran upah selama perusahaan terdampak oleh penerapan PSBB.

PHK saat penerapan PSBB akibat COVID-19 pada hakikatnya sesuai dengan ketentuan, dikarenakan COVID-19 secara fundamental mengubah keseimbangan, terjadinya COVID-19 secara rasional tidak diprediksi, serta kerugian yang ditimbulkan tidak dapat dikontrol pihak yang dirugikan. Dalam keadaan COVID-19 ini, para pengusaha melakukan PHK dengan alasan Force Majeure atau efisiensi. Dalam pelaksanaan dilakukan melalui perundingan, jika perundingan tidak membuahkan hasil, salah satu pihak dapat mengajukan sengketa ini ke PPHI, guna mendapatkan keadilan dan kepastian hukum bagi para buruh terkena pemutusan hubungan kerja akibat COVID-19 ini. Perlindungan Hak Tenaga Kerja akibat penerapan kebijakan Ketenagakerjaan pada saat Pembatasan Sosial berskala Besar (PSBB) di PT. Meiji Food Indonesia berupa Perlindungan hukum pekerja pada saat penerapan Pembatasan Sosial berskala Besar akibat penyebaran penyebaran Covid-19 telah dijamin dalam Pasal 27, 28H ayat (1), (2) dan (3), 34 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam hal perlindungan pengupahan dan perlindungan bagi tenaga kerja di tempat kerja pengusaha tidak dapat langsung melakukan potong upah, namun dapat dilaksanakan setelah terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh terkait pemotongan upah tersebut, dengan menuangkan dalam PB serta mencatatkan pada PPHI.

Dalam hal perlindungan dari PHK bagi tenaga kerja di tempat kerja pengusaha terlebih dahulu melaksanakan tahapan sebagaimana diatur dalam SE-907/MEN/PHIPPHI/X/2004, serta dilakukan

perundingan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terkait PHK, dengan menuangkan dalam PB serta mencatatkan pada PPHI.

Bibliografi

- Alvianto, G. (2020). *Hubungan tingkat aktivitas fisik dengan tekanan darah pada tenaga kerja yang bekerja dari rumah selama masa pandemi covid-19*. Universitas Pelita Harapan. [Google Scholar](#)
- Anugrah, R. J. (2020). Efektifitas penerapan strategi online marketing oleh umkm dalam masa pembatasan sosial berskala besar (psbb) corona viruses disease 2019 (covid-19). *Manova (Jurnal Manajemen Dan Inovasi)*, 2(2). [Google Scholar](#)
- Devira Prastiwi. (2020). *Imbauan Jokowi terkait Covid-19, dari Kerja dari Rumah hingga Ingatkan Social Distancing*. <https://www.liputan6.com/news/read/4202629/imbauan-jokowi-terkait-covid-19-dari-kerja-dari-rumah-hingga-ingatkan-social-distancing>
- Diantha, I. M. P., & SH, M. S. (2016). *Metodologi penelitian hukum normatif dalam justifikasi teori hukum*. Prenada Media. [Google Scholar](#)
- Endyusti, Z. R. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Karena Force Majeure Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pt Asia Putra Perkasa-Kingtown Tian Ma. Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*. [Google Scholar](#)
- Eriza, N., Hanifah, M., & Hasanah, U. (2016). *Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak terhadap Pekerja oleh Pt. sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Riau University. [Google Scholar](#)
- Herdiana, D. (2020). *Implementasi Kebijakan*

- Pembatasan Sosial Berskala Besar (Psbb) Sebagai Upaya Penanggulangan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). *Decision: Jurnal Administrasi Publik*, 2(2). [Google Scholar](#)
- Itsnaini, P. R. (2020). Analisis Dampak Penerapan Psbb (Pembatasan Sosial Berskala Besar) Terhadap Pasar Modal Oleh: M. Ja'far shiddiq Sunariya. *Pa-Martapuraokut. Go. Id.* [Google Scholar](#)
- JDIH BPK RI. (2020a). *Keputusan Presid)En Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Wrus D/Sease 2019 (Cor,'Rd -19l SEBAGAI BENCANA NASIONAL.* <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/135718/keppres-no-12-tahun-2020>
- JDIH BPK RI. (2020b). *Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).* <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/135059/pp-no-21-tahun-2020>
- Nasution, M. H. (2020). Telaah Kritis Berbagai Risiko Sdm Dalam Mempertahankan Kelangsungan Perusahaan. *Jurnal bonanza: Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 32–42. [Google Scholar](#)
- Nilamsari, N. (2014). Memahami studi dokumen dalam penelitian kualitatif. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 13(2), 177–181. [Google Scholar](#)
- Ramlan, R., & Fitri, R. R. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan Phk Perusahaan Dimasa Covid-19. *Suloh: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh*, 8(2), 58–73. [Google Scholar](#)
- Randi, Y. (2020). Pandemi Corona sebagai alasan pemutusan hubungan kerja pekerja oleh perusahaan dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan. *Yurispruden*, 3(2), 119–136. [Google Scholar](#)
- Sajou, D. M., Putri, K. M. T., & Dwi, N. F. (2020). Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(8), 445–452. [Google Scholar](#)
- Susanto, M., Tresna, T., & Asmara, P. (2020). Ekonomi Versus Hak Asasi Manusia Dalam Penanganan Covid-19: Dikotomi Atau Harmonisasi (The Economy Versus Human Rights in Handling Covid-19: Dichotomy or Harmonization). *Jurnal HAM*, 11, 301–317. [Google Scholar](#)

Copyright holder :

Revi, Helvis, Markoni (2021).

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

