
Hak Pekerja Yang Dirumahkan Oleh Perusahaan Produsen Kayu ReKayasa

Salsabila Nauli Malau
selbimalau@gmail.com

Yetniwati
yetniwati@unja.ac.id

Fakultas Hukum Universitas Jambi

Abstract

This study aims to find out and analyze the obstacles to employers in granting workers' rights as well as knowing and analyzing the current situation of workers who have been laid off after the Covid-19 pandemic has improved. The research method in this study uses an empirical research type that analyzes and examines the work of law in society. Techniques for collecting legal material through data studies/documents as well as results from interviews in the field. The research results that policy researchers obtained laying off workers during the Covid-19 pandemic were carried out by entrepreneurs, both UMB and UMK. Many factors encourage employers to issue these policies. Government policies that limit community activities, workers serving Covid-19 may not work, complicate raw materials, reduce demand and other factors. This makes it difficult for business actors to provide workers' rights. Meanwhile, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower does not regulate legal protection for the practice of laying off workers in emergency situations. The government only issued a Circular and Circular Letter Number M/3/Hk.04/III/2020 Year 2020. At One Of The Engineering Wood Producer Company In The Sarang Burung Village, Muaro Jambi pays 50%. However, this cannot continue to be done considering the company is not in accordance with expenses. So that the following month, the company made a policy to reduce the number of workers by 40% by giving 800 workers a choice, namely, being laid off with severance pay in installments until January 2022 or being sent home without pay.

Keywords: Covid-19, Laid Home, Worker's Rights.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hambatan bagi pengusaha dalam memberikan hak pekerja sekaligus mengetahui dan menganalisis keadaan para pekerja yang dirumahkan saat ini setelah pandemi Covid-19 telah membaik. Metode Penelitian dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian empiris yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum didalam masyarakat. Teknik pengumpulan bahan hukum melalui studi/data dokumen serta hasil dari wawancara di lapangan. Hasil penelitian yang peneliti dapatkan kebijakan merumahkan pekerja selama pandemi Covid-19 marak dilakukan oleh para pengusaha, baik UMB maupun UMK. Banyak faktor yang mendorong pengusaha mengeluarkan kebijakan tersebut. Kebijakan pemerintah yang membatasi kegiatan masyarakat, pekerja yang terdampak Covid-19 tidak boleh bekerja, kesulitan bahan baku, berkurangnya permintaan dan faktor-faktor lainnya. Hal ini menyebabkan pelaku usaha kesulitan dalam memberikan hak-hak pekerja. Sementara itu, Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai perlindungan hukum praktik merumahkan pekerja di situasi darurat. Pemerintah hanya mengeluarkan Surat Edaran dan Surat Edaran Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Tahun 2020. Pada ERUSAHAAN PRODUSEN KAYU REKAYASA DI DESA SARANG BURUNG MUARO JAMBI memberikan upah sebesar 50%. Namun, hal tersebut tidak dapat terus dilakukan mengingat pemasukan perusahaan yang tidak sesuai dengan pengeluaran. Sehingga bulan selanjutnya, perusahaan membuat kebijakan untuk mengurangi 40% jumlah pekerja dengan memberikan pilihan kepada 800 pekerja yaitu, di PHK dengan pesangon dicicil sampai Januari 2022 atau dirumahkan tanpa digaji.

Kata Kunci: *Covid-19, Dirumahkan, Hak Pekerja.*

A. PENDAHULUAN

Sejak tahun 2019, dunia dilanda serangan infeksi *corona virus disease 2019* atau Covid-19 dan mulai memasuki Indonesia sejak awal tahun 2020. Covid-19 merupakan corona virus jenis baru yang ditemukan pada manusia di daerah Wuhan, Provinsi Hubei, China tahun 2019. Virus ini sedang berlangsung di seluruh dunia. Penyakit yang menyerang saluran pernafasan yang menyebabkan flu biasa hingga penyakit seperti MERS atau SARS ditularkan melalui tetesan kecil (*droplet*) yang dikeluarkan.¹

Badan Pusat Statistika mengeluarkan analisa hasil survei dampak covid-19 terhadap pelaku usaha dengan cakupan semua lapangan usaha, kecuali pemerintahan, aktivitas rumah tangga pemberi kerja dan badan internasional. Responden survei tersebut sebanyak 34.559 yang diambil dari pulau Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Papua dan Maluku, Jawa, Bali dan Nusa Tenggara. Hasil dari survei tersebut secara umum, 8 dari 10 atau sekitar 82,85% perusahaan cenderung mengalami penurunan pendapatan. Terdapat 3 sektor usaha tertinggi yang terdampak Covid-19 yaitu, akomodasi dan makan minum sebanyak 92,47%, jasa lainnya sebanyak 90,90% dan transportasi dan pergudangan sebanyak 90,34%. Hasil dari survei itu juga menyebutkan dampak covid-19 terhadap pelaku usaha terdapat 3,69% pekerja yang dirumahkan; 6,46% dirumahkan (dibayar sebagian), 12,83% memberhentikan pekerja dalam jangka waktu singkat; 17,06% dirumahkan (tidak dibayar) dan 32,66% pengurangan jam kerja.²

Konsep dari merumahkan pekerja hanya dapat dilihat dari 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 dan 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 Kakanwil Disnaker (selanjutnya ditulis SE Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998).

¹ Badan Pusat Statistika (BPS). "Analisa Hasil Survei Dampak Covid-19 Terhadap Pelaku Usaha". Katalog BPS 3101038, 15 September 2020. <https://www.bps.go.id/publication/2020/09/15/9efe2fbda7d674c09ffd0978/analisis-hasil-survei-dampak-covid-19-terhadap-pelaku-usaha.html>.hal iii.

² *Ibid.*, hal. 9-11

Dan yang terbaru Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/11/2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19 (selanjutnya ditulis SE Menteri Tenaga Kerja No. M/3/HK.04/III/2020) dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu Dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) (selanjutnya ditulis Permennaker No. 2 Tahun 2021).

SE Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 menerangkan bahwa upaya untuk menghindari PHK pengusaha dapat melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh yang dirumahkan sementara akibat wabah Covid-19 berdasarkan kesepakatan bersama. Apabila pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum, pengusaha dapat melakukan penangguhan pembayaran upah.³ Namun, tertanggal 6 April 2022 SE Menteri Tenaga Kerja No. M/3/HK.04/III/2020 tersebut telah dibatalkan dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/2/Hk.04/IV/2022 tentang Pencabutan SE Meteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/Hk.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 mengingat aktivitas usaha saat ini sudah perlahan pulih. Namun, SE Meteri Ketenagakerjaan No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 masih dapat dijadikan sebagai dasar hukum bagi para pekerja yang dirumahkan.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 menjelaskan bahwa kebijakan merumahkan para pekerja untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja secara massal. Namun, apabila perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah melakukan beberapa upaya yang telah dicantumkan dalam 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.

Konsep dari merumahkan pekerja berdasarkan aturan-aturan yang telah disebutkan diatas adalah upaya yang dapat ditempuh oleh pengusaha untuk menyelamatkan perusahaan yang mengalami kesulitan dan mempengaruhi ketenagakerjaan akibat kondisi ekonomi nasional yang memburuk sekaligus melindungi dan menghindari pekerja dari Pemutusan

³ Kanyaka Prajnaparamitha, Mahendra Ridwanul Ghoni. "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum". *Administrative Law&Governance Journal*. Vol 3. No 2. 2020. hal. 318.

Hubungan Kerja Massal dengan cara merumahkan pekerja tanpa pekerjaan dengan besaran upah yang diatur sesuai kesepakatan. Selanjutnya dalam SE Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 menegaskan bahwa Pengusaha tetap membayar upah secara penuh, kecuali telah diatur lain dalam Perjanjian Kerja peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama. Dan jika tidak dibayar penuh pengusaha harus merundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan. Sama halnya dengan Pasal 6 Ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 yang menentukan bahwa :

- “(1) Bagi Perusahaan Industri padat karya tertentu yang terdampak pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) dapat melakukan penyesuaian besaran dan cara pembayaran Upah Pekerja/Buruh.
- (2) Penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.”

Pemberian upah yang dilakukan oleh pengusaha dapat dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian atau kontrak kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dikarenakan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja didasari perjanjian atau kontrak. Selain dari perjanjian atau kontrak hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja juga harus berdasarkan hukum perburuhan.

- “Hak dan kewajiban hukum yang diatur oleh hukum perburuhan meliputi:
- 1. Hak dan kewajiban Buruh, misalnya menerima ganti rugi kecelakaan kerja dan wajib mengenakan alat-alat keselamatan kerja
 - 2. dan kewajiban Organisasi Perburuhan, misalnya: Hak berunding (negosiasi) dan memelihara kedamaian
 - 3. Hak dan Kewajiban Pengusaha, misalnya: memperoleh hasil pekerjaan buruh dan wajib membayar upah buruh,
 - 4. Hak dan kewajiban pemerintah, misalnya memaksakan kepada pengusaha untuk meminta izin pemutusan hubungan kerja terhadap buruhnya, dan wajib mengawasi pelaksanaan peraturan perundang undangan perburuhan yang berlaku.”⁴

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis UU Ketenagakerjaan) pada Pasal 93 Ayat (1) telah menyatakan bahwa “(1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”. Namun, dalam Pasal 93 Ayat (2) menyebutkan bahwa:

- “(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

⁴ Tunggal. Iman Sjahputra. *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Harvarindo, 2005. hal. 16.

Pasal 93 Ayat (2) huruf f tersebut, telah menyatakan bahwa bila pekerja siap bekerja tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya maka pengusaha tetap wajib membayar upah. Maka ketentuan tersebut dapat menjadi landasan bahwa pekerja tetap memiliki hak untuk menerima upah dari pengusaha. Namun, hak dan kewajiban yang telah diatur dalam perjanjian dan perundang-undangan tersebut tidak dapat selalu menjadi sebuah regulasi yang dapat mengatur setiap permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut. Terutama saat terjadi keadaan yang tidak terduga.

Salah satu perusahaan yang terdampak Covid-19 sehingga terpaksa merumahkan pekerjanya adalah Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa di Desa Sarang Burung Muaro Jambi Jambi, perusahaan ini bergerak dalam bidang industri perkayuan. Di mana barang berupa lembaran kayu yang telah dipotong tipis menggunakan mesin potong kayu ditumpuk dan dirapatkan menjadi satu hingga beberapa lapis dan nanti akan diproduksi menjadi berbagai produk seperti *plywood*, *LVL*, kusen dan pintu kayu. *Laminated Veneer Lumber (LVL)* terbuat dari kayu lunak, jenis kayu keras rendah hingga sedang dengan kepadatan 250–650 kg/m³. *LVL* dan *plywood* dibuat dengan proses yang sama tetapi biasanya *plywood* untuk panel yang lebih tebal dan seratnya disusun dengan arah yang sama. Semua produk panel ini terutama digunakan dalam industri konstruksi, furnitur dan dekorasi interior. Selain itu, *plywood* khusus yang diolah lebih lanjut menjadi komponen piano dan komponen bodi truk. Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi beralamat di Jalan H.A. Ghafar Desa Sarang Burung, Kabupaten Muaro Jambi, Provinsi Jambi.

Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi sebelum terdampak Covid-19 memiliki karyawan sebanyak 2063 orang lebih dengan memegang berbagai tugas dan jabatan. Tidak sedikit karyawan yang telah bekerja belasan hingga 20 tahun lebih. Diketahui bahwa Perusahaan tersebut telah melakukan 4 kali ganti nama. Berdasarkan data yang didapatkan selama pergantian nama tersebut seluruh pekerja tetap bekerja seperti biasa, tanpa adanya pemutusan hubungan kerja.

Perusahaan tersebut sampai saat ini masih beroperasi. Namun, Covid-19 memberikan dampak yang sangat besar bagi perusahaan. Pemerintah mengambil beberapa langkah untuk mencegah penyebaran Covid-19 seperti penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) hingga penerapan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level 4. Akibat diberlakukannya kebijakan tersebut maka semua kegiatan yang dilakukan diluar rumah harus dihentikan sampai pandemi mereda.

Sistem yang dipilih pemerintah untuk menerapkan kebijakan tersebut adalah bekerja dari rumah atau biasa disebut *work from home (WFH)* bagi para pekerja dan untuk sekolah-sekolah untuk melakukan kegiatan belajar mengajar melalui daring. Akibat dari kebijakan tersebut banyak perusahaan yang berusaha melakukan penyesuaian namun, banyak juga

perusahaan yang terpaksa merumahkan pekerjaanya dikarenakan permintaan pasar yang berkurang.

Perusahaan Produsen Kayu ReKayasa di Desa Sarang Burung Muaro Jambi terpaksa menghentikan produksi pada bulan April dan Mei tahun 2020 yang mengakibatkan sebanyak 2.063 pekerja terpaksa dirumahkan selama masa itu. Hanya bagian keamanan yang tetap bekerja sementara semua divisi-divisi lainnya terpaksa dirumahkan. Agar perusahaan tetap dapat berjalan sekaligus menyesuaikan permintaan pasar yang menurun perusahaan mengurangi produksi hingga 50% pada bulan Juni dan Juli tahun 2020.

Cash flow perusahaan turut menurun dari 38 M perbulan turun antara 18 sampai 20M perbulan.⁵ Karena perusahaan yang mengalami penurunan kemampuan keuangan, perusahaan terpaksa mengeluarkan kebijakan untuk melakukan pengurangan karyawan/pekerja sebanyak 40% dari 2.000 pekerja atau sekitar 800 pekerja. Terhadap 800 pekerja tersebut perusahaan memanggil pekerja secara bergelombang dan memberikan pilihan di PHK dengan pesangon dicicil paling lambat sampai bulan Januari tahun 2022 atau dirumahkan tanpa digaji. Dari hasil penelitian awal mayoritas pekerja yang diberikan pilihan tersebut memilih untuk di PHK, hanya 11 orang yang berusaha bertahan memilih dirumahkan agar menerima hak-haknya lebih baik dari yang ditawarkan. Dari hasil penelitian awal bahwa para pekerja yang memilih dirumahkan tidak lagi menerima gaji setelah bulan Agustus, September, Oktober dan November tahun 2020 hingga seterusnya membuat pekerja merasa khawatir telah di PHK secara sepihak. Pekerja yang melakukan upaya untuk menemui pihak perusahaan menerima balasan bahwa perusahaan tidak akan mengubah kebijakan tersebut. Sementara saat pekerja dirumahkan tidak ada yang mengetahui ini semua akan berakhir. Sehingga pengusaha tidak dapat memberikan kepastian kapan batas akhir dirumahkan tersebut. Akibatnya banyak pekerja yang membuat pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Muaro Jambi.

Pekerja yang dipilih dari semua divisi, sehingga jumlah pekerja yang bertahan disesuaikan dengan yang diperlukan atau pada bagian produksi pekerja yang bertahan sesuai dengan standar mesin beroperasi, selebihnya termasuk dalam pengurangan pekerja. Dan para pekerja kontrak pun tidak ada yang kontraknya dilanjutkan atau diperpanjang.

⁵*Cash flow* adalah sumber dana internal di mana pada penerimaan arus kas yang positif dapat dijadikan modal untuk membiayai kegiatan perusahaan sehingga arus kas yang positif menjadi ukuran likuiditas perusahaan. Semakin besar arus kas positif yang dihasilkan maka semakin likuid dan besar dana internal perusahaan, dengan likuidnya perusahaan akan mempengaruhi penilaian terhadap kinerja perusahaan dan tentu pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan. Benardi K , Jemmi. "Pengaruh Cash Flow Terhadap Leverage Dan Investasi Serta Dampaknya Terhadap Nilai Perusahaan". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2, 2010. hal. 95.

Perjanjian kerja antara pihak Perusahaan dengan Pihak Pekerja tidak adanya klausula yang menyebutkan dapat merumahkan pekerja tanpa digaji apabila terjadi keadaan darurat atau *force majeure* seperti keadaan saat ini. Namun, pekerja dapat dirumahkan tanpa digaji dengan adanya perjanjian bersama antara pekerja dengan serikat buruh di perusahaan tersebut. Dan sekarang keadaan pandemi saat ini telah membaik, namun kelangsungan hubungan kerja tersebut terlihat belum membaik.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti pemberian hak pekerja sebanyak 11 pekerja yang dirumahkan akibat pandemi selama bulan Juli hingga November tahun 2020 pada saat perusahaan berhenti melakukan produksi dan kepastian status pekerja dan pemberian haknya kepada 11 pekerja yang memilih untuk dirumahkan sebagai akibat dari adanya pengurangan karyawan untuk mengurangi pengeluaran biaya kedalam sebuah karya ilmiah dengan judul **“Hak Pekerja yang dirumahkan oleh Perusahaan Produsen Kayu Rekyasa di Desa Sarang Burung Muaro Jambi pada Masa Pandemi Covid-19 Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021.”**

Rumusan masalah dalam penelitian ini, berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut: Pertama, apa alasan pengusaha tidak memberikan hak pekerja yang dirumahkan. Kedua, bagaimanakah hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang dirumahkan setelah pandemi Covid-19 berkurang. Adapun tujuan dan manfaat penelitian ini antara lain: Pertama, untuk mengetahui dan menganalisis alasan pengusaha tidak memberikan hak pekerja. Kedua, untuk mengetahui dan menganalisis keadaan para pekerja yang dirumahkan saat ini setelah Covid-19 telah membaik. Selain tujuan penelitian, adapun manfaat dari penelitian ini adalah: Secara teoretis, hasil penelitian ini bermanfaat bagi perkembangan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dirumahkan akibat pandemi. Secara Praktis, hasil penelitian ini dapat bermanfaat meningkatkan kesadaran bagi pemerintah agar dapat menyediakan payung hukum untuk para tenaga kerja yang dirumahkan akibat pandemi. Tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Dalam penelitian ini menggunakan Metode penelitian lapangan dan diolah dengan metode analisis kualitatif, dengan cara penulis memaparkan hasil wawancara, isi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021.

B. PEMBAHASAN

1. Alasan Pengusaha tidak Memberikan Hak-hak Pekerja

Krisis ekonomi secara global saat ini hampir sama dengan kejadian krisis pada tahun 1998, 2008, dengan penyebab yang berbeda, kondisi dan cara mengatasinya.⁶ Karena itu kebijakan untuk merumahkan pekerja telah diterapkan sebelumnya pada saat terjadi krisis moneter. Namun, saat itu krisis menyerang sektor keuangan yang menyebabkan Indonesia memerlukan waktu selama 4 tahun untuk pulih kembali. Sehingga pemerintah guna mencegah meningkatnya jumlah pengangguran secara drastis, sekaligus untuk melindungi perusahaan dikeluarkanlah kebijakan untuk perusahaan dapat merumahkan pekerja untuk sementara waktu.

Perusahaan yang terkena dampak pandemi Covid-19 menerapkan kebijakan untuk merumahkan para pekerja, hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya operasional perusahaan. Salah satu perusahaan yang menerapkan kebijakan ini adalah Salah Satu Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi. Penulis melaksanakan penelitian dengan mendatangi perusahaan tersebut dan mewawancarai pekerja dengan inisial SH yang memegang bagian *Product Planning Control* serta pekerja dengan inisial E selaku pekerja bagian HRD untuk mengetahui bagaimana keadaan perusahaan akibat pandemi sekaligus mengetahui kebijakan apa saja yang perusahaan terapkan agar dapat bertahan selama pandemi melanda.

Wawancara bersama pekerja dengan inisial E selaku pekerja bagian HRD menyatakan bahwa “pandemi ini sangat besar pengaruhnya terhadap aktivitas perusahaan. Saat awal-awal pandemi saja perusahaan langsung kehilangan order. Tongkang yang kami pakai tidak bisa masuk.”⁷

Wawancara bersama pekerja dengan inisial SH menyatakan bahwa “sebelum pandemi semua berjalan dengan baik. Permintaan ada banyak, bahan baku kami lancar baik bahan baku utama (kayu) hingga bahan baku pembantu seperti lem, pekerja juga ada dan menerima upah dan hak-hak lainnya sebagaimana mestinya. Tapi setelah pandemi, semua mendapatkan hambatan. Pekerja yang terdampak Covid-19 tidak boleh bekerja. Belum lagi bahan baku tidak dapat masuk. Permintaan bahkan tidak ada.”⁸

⁶ Yunita Maharani, Marheni. “Strategi Kebijakan Dalam Mengatasi Krisis Ekonomi Di Masa Pandemi Covid-19: (Studi Kasus Indonesia)”. *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 17, No. 2, 2022. <http://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi/article/view/532/154>. hal. 235

⁷ Wawancara dengan Pekerja dengan inisial E selaku *pekerja bagian HRD* pada Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi pada tanggal 20 Oktober 2022, Pukul 08.30 WIB di Salah Satu Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi

⁸ Wawancara dengan Ibu Siti Hawa selaku *Product Planning Control* pada Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi pada tanggal 17 September 2022, Pukul 15.00 WIB di Setiris.

Hasil wawancara diatas didapatkan bahwa keadaan perusahaan berjalan dengan baik sebelum adanya pandemi ini. Aktivitas perusahaan mulai dari produksi hingga permintaan dalam keadaan baik, sehingga hak-hak pekerja juga dapat dipenuhi sebagaimana mestinya. Namun, semenjak pandemi menyerang perusahaan mengalami kendala dari berbagai sisi. Mulai dari kekurangan sumber daya manusia, bahan baku untuk diproduksi hingga kehilangan permintaan. Karena pekerja yang terdampak pandemi Covid-19 tidak diizinkan bekerja. Bahan baku sulit untuk didapatkan karena adanya kebijakan pemerintah untuk membatasi kegiatan masyarakat. Hingga hilangnya permintaan karena pandemi menyerang seluruh bagian pada masyarakat, sehingga banyak kegiatan yang terhenti. Belum lagi banyak negara-negara yang menutup pintu negaranya. Selain kegiatan ekspor, kegiatan import pun sulit dilakukan mengingat pemerintah juga membatasi pergerakan masyarakat untuk mencegah penyebaran virus Covid-19.

Wawancara bersama Pekerja dengan inisial E menyatakan bahwa “akibat dari permasalahan-permasalahan tadi perusahaan memutuskan untuk merumahkan pekerja selama awal-awal pandemi bulan April dan Mei, dengan upah tetap dibayarkan. Namun, saat itu pekerja hanya menerima 50%. Namun, hanya upah yang berkurang untuk hal lainnya tetap penuh. seperti pembayaran BPJS Ketenagakerjaan dan Taspen juga. Dan keputusan tersebut sebelum diterapkan telah dilaksanakan rapat bersama pihak perusahaan yang diwakilkan oleh pihak HRBP (*Human Resources Business Partner*) dan HRD (*Human Resources Development*) bersama perwakilan masing-masing serikat buruh di perusahaan tersebut dengan agenda rapat mengenai keputusan manajemen tentang penghentian sementara kegiatan operasional produksi Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi dan afiliasi serta merumahkan karyawan selama 1 (satu) bulan. Keadaan ekonomi selama masa pandemi itu benar-benar turun drastis, perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk mengurangi produksi sebesar 50%. Akibat dari berkurangnya produksi dan juga perusahaan terpaksa turut mengurangi jumlah pekerja.⁹

Pekerja dengan inisial SH juga menyatakan bahwa “kebijakan perusahaan merumahkan pekerja dilatar belakangi oleh kurangnya permintaan. Kondisi pandemi

⁹ Wawancara dengan Pekerja dengan inisial E selaku *pekerja bagian HRD* pada Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi pada tanggal 20 Oktober 2022, Pukul 08.30 WIB di Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi.

yang menyebabkan semua menjadi sulit. Kebijakan pemerintah yang melakukan pembatasan kegiatan masyarakat sehingga aktivitas ekonomi menjadi terganggu.”¹⁰

Wawancara bersama pekerja berinisial KK menyatakan bahwa selama dirumahkan ia melihat keadaan perusahaan tidak berproduksi dan sepi hanya ada satpam. Adapun kegiatan terlihat beberapa orang berusaha menjual bahan baku yang sudah ada agar tidak terendap begitu saja terlalu lama.¹¹

Hasil wawancara bersama para responden diatas didapatkan bahwa keadaan ekonomi perusahaan mengalami penurunan secara drastis dengan banyaknya pengeluaran tapi pendapatan tidak ada sama sekali. Akibat dari keadaan perusahaan yang begitu menurun, dikeluarkanlah kebijakan untuk menghentikan produksi selama bulan April dan Mei 2020. Selama waktu tersebut Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa di Desa Sarang Burung Muaro Jambi terpaksa merumahkan para pekerjanya atau sebanyak 2.063 pekerja yang dirumahkan. Hampir semua pekerja yang dirumahkan kecuali bagian keamanan/*security* perusahaan. Diketahui selama bulan tersebut tidak ada aktifitas sama sekali diperusahaan kecuali perusahaan mencoba menjual bahan-bahan baku yang tersisa untuk menambah pemasukan meski tidak dapat menutupi pengeluaran yang wajib pengusaha keluarkan.

Wawancara bersama Pekerja dengan inisial E menerangkan bahwa “semua divisi berusaha untuk dikurangi jumlah pekerja agar divisi tersebut dapat tetap berjalan dan pengeluaran perusahaan dapat berkurang. Selain itu, pekerja kontrak tidak ada yang kontraknya diperpanjang. Sekitar 40% pekerja yang harus dikurangi atau mungkin sekitar 800 pekerja.¹² Perusahaan untuk dapat bertahan membuat kebijakan baru dengan mengurangi produksi hingga 50% dan untuk menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan terhadap permintaan pasar yang menurun. Selama bulan Juni dan Juli 2020 perusahaan memutuskan untuk mengurangi jumlah karyawan sebanyak 40% dari 2000 pekerja atau sekitar 800 pekerja. 800 pekerja ini dipilih dari semua divisi. Pekerja yang dipertahankan jumlahnya disesuaikan dengan standar mesin beroperasi. Setiap pekerja yang termasuk dalam 800 pekerja tersebut

¹⁰ Wawancara dengan Pekerja dengan inisial E selaku *pekerja bagian HRD* pada Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi pada tanggal 20 Oktober 2022, Pukul 08.30 WIB di Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi.

¹¹ Wawancara dengan pekerja berinisial KK selaku pekerja yang dirumahkan pada tanggal 16 Juli 2022, Pukul 17.00 WIB di desa Simpang Limo.

¹² Wawancara dengan Pekerja dengan inisial E selaku *pekerja bagian HRD* pada Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi pada tanggal 20 Oktober 2022, Pukul 08.30 WIB di Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi.

dipanggil secara bergelombang dan diberikan penawaran untuk di PHK dengan pesangon sebesar 1 kali sesuai ketentuan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan dicicil sampai paling lambat Januari 2022 atau di rumahkan tanpa digaji. Hal ini dikarenakan *Cash flow* perusahaan turut menurun dari 38 M perbulan turun sekitar 18 sampai 20 M perbulan. Akibatnya, kemampuan perusahaan dalam memberikan upah ataupun tunjangan untuk pekerjanya turut menurun. Proses tersebut dilakukan dengan mengumpulkan pekerja secara bergelombang mengingat banyaknya jumlah pekerja. Sementara untuk pekerja kontrak tidak dapat diperpanjang kontraknya.

Banyak pekerja yang merasa bimbang dengan pilihan yang merugikan pihak pekerja dan mendapatkan saran dari serikat buruh untuk memilih di PHK mengingat keadaan perusahaan yang sulit. Salah satu pekerja yang dirumahkan berinisial M menyatakan bahwa “saya meminta saran kepada para perwakilan serikat pekerja namun, serikat pekerja mengarahkan memilih di PHK karena katanya kita sama-sama melihat keadaan perusahaan yang memang sedang sulit. Bertahan belum tahu sampai kapan keadaan akan normal.¹³

Sehingga ada banyak pekerja yang merasa tidak ada pilihan lain dan memilih menandatangani Perjanjian Bersama Pemutusan Hubungan Kerja. Agar lebih jelas, kebijakan perusahaan akibat pandemi Covid-19 dapat penulis gambarkan dalam tabel 1:

Tabel 1
Kebijakan Perusahaan terhadap pekerja akibat terdampak pandemi Covid-19 pada tahun 2020.

No.	Bulan	Jumlah pekerja	Keterangan
1.	April-Mei	2063	Perusahaan berhenti produksi dan semua pekerja dirumahkan kecuali bagian keamanan.
2.	Juni-juli	800	Perusahaan mengurangi 40% dengan menawarkan di PHK namun pesangon dicicil paling lambat Januari 2022 atau dirumahkan tanpa digaji.
3.	Agustus-Oktober	11	Dari 800 pekerja tersebut hanya sebelas orang yang mencoba bertahan dengan tidak menandatangani Perjanjian Bersama Pemutusan Hubungan Kerja dan selebihnya memilih di PHK.

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muaro Jambi.

¹³ Wawancara dengan pekerja berinisial M selaku pekerja yang dirumahkan pada tanggal 16 Juli 2022, Pukul 14.00 WIB di desa Simpang Limo

Selama bulan April hingga Mei perusahaan yang berhenti produksi menyebabkan tidak adanya pemasukan. Namun, banyak kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi sehingga pengeluaran terus memberatkan perusahaan. Karena itulah agar dapat bertahan bulan Juni-Juli perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk mengurangi pekerja hingga 40% dari 2000 lebih pekerja. Namun, PHK bukan hal yang mudah untuk dilakukan. Sehingga pengusaha memberikan penawaran terhadap pekerja dirumahkan tanpa digaji hingga keadaan perusahaan membaik sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 atau di PHK dengan pesangon dicicil selama 2 tahun atau hingga Januari 2022. Kebijakan dirumahkan tanpa digaji ini disebabkan oleh perusahaan yang mengalami kerugian dan penurunan kemampuan keuangan (*deficit* keuangan). Hingga dari 800 pekerja yang terpilih tersebut 11 orang yang berusaha bertahan memilih dirumahkan agar menerima hak-haknya lebih baik dari yang ditawarkan.

Hasil wawancara diatas didapatkan bahwa, semua pekerja yang termasuk dalam pengurangan, dipanggil secara bergelombang dan diberikan penawaran di PHK dengan pesangon dicicil sampai paling lambat Januari 2022 atau dirumahkan tanpa digaji. Dan dari 800 pekerja tersebut hanya 11 pekerja yang memilih dirumahkan.

Wawancara bersama pekerja lainnya yang dirumahkan berinisial MS, KH, HR, AN, SW dan pekerja lainnya juga menyatakan hal yang sama bahwa mereka dirumahkan sebelumnya tetap diberikan gaji 50%. Namun, setelah masuk beliau dipanggil pihak HRD bersama pekerja lainnya dan diberikan penawaran di PHK dengan gaji dicicil sampai paling lambat Januari 2022 atau dirumahkan tanpa digaji. Sejak saat itu, mereka tidak lagi menerima upah. Para pekerja menyatakan pemanggilan dilakukan tidak serentak. Namun, bergelombang dikarenakan jumlah pekerja cukup banyak yang akan dihentikan.¹⁴

Hasil wawancara bersama 11 pekerja tersebut, memberikan pernyataan bahwa mereka pada bulan April dan Mei masih menerima gaji secara penuh. Namun, hal tersebut terhenti dibulan Juli untuk 9 pekerja yang telah dipanggil dibulan Juni sementara 2 pekerja lainnya terhenti dibulan Agustus karena dipanggil dibulan Juli. Para pekerja yang tidak menandatangani Perjanjian Bersama Pemutusan Hubungan Kerja memilih untuk membuat pengaduan Ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi tanggal 17 Juli 2020 sebanyak 9 orang dan tanggal 26 Agustus 2020 sebanyak 2 orang. Setelah dilaksanakannya pengaduan

¹⁴ Wawancara dengan pekerja yang dirumahkan berinisial MS 16 Juli 2022, Pukul 15.00 WIB di desa Simpang Limo. Pekerja berinisial KH pada tanggal 24 September 2022, Pukul 16.00 WIB di griya aurduri. Pekerja berinisial AN pada tanggal 24 September 2022, Pukul 16.00 WIB di griya aurduri. Pekerja berinisial HR pada tanggal 17 September 2022, Pukul 16.00 WIB di Setiris. Pekerja berinisial SW pada tanggal 16 Juli 2022, Pukul 16.00 WIB di Sembubuk.

bahwa perusahaan melaksanakan anjuran tersebut dan 1 pekerja berinisial MS memilih turut menandatangani Perjanjian Kerja Bersama dan perusahaan memanggil kembali ke 10 pekerja tersebut.¹⁵ Namun, 9 pekerja tersebut dimutasi ke Sulawesi. Dan semuanya menolak dan memilih mendatangi Perjanjian Bersama Pemutusan Hubungan Kerja. Sementara 1 pekerja berinisial KK menolak kembali bekerja dan memilih untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jambi dengan nomor register perkara No: 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb.

Wawancara bersama mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Muaro Jambi Bapak M. Amin H.S menyatakan akibat pandemi ini banyak yang mengalami kesulitan dan perusahaan melakukan pengurangan pekerja dalam jumlah cukup besar. Sehingga ada banyak aduan yang masuk. Namun, banyak yang berakhir tetap PHK ada juga yang dipanggil kembali bekerja. Kalau sekarang semua sudah di PHK.¹⁶

Wawancara bersama Pekerja dengan inisial SH juga menyatakan bahwa pekerja yang dirumahkan tersebut sempat dipanggil kembali dengan syarat kerja dan tak lama mereka berhenti kembali. Sekarang memang keadaan yang menyulitkan jadi tidak bisa dipaksa juga jika memang perusahaan yang tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi hak mereka.¹⁷

Peran pemerintah selama pandemi menurut keterangan Ibu Essy bahwa tidak ada bantuan untuk membantu bagian produksi seperti penundaan bayaran kewajiban perusahaan dan lain-lain. Namun, memang ada bantuan BSU (bantuan subsidi upah) dari Jamsostek yang diserahkan langsung ke pekerja dengan upah pokok dibawah 3,5 juta ke bawah. Karena selama pekerja dirumahkan hanya gaji pokok dan tunjangan lainnya yang dipotong namun, pembayaran ke BPJS Ketenagakerjaan maupun Jamsostek tetap tidak ada pengurangan. Dan pihak perusahaan juga memberikan bantuan dengan tidak boleh memotong gaji pekerja yang memiliki cicilan di Koperasi.¹⁸

Hasil wawancara bersama para responden diatas dapat dikatakan bahwa pengusaha tidak mampu lagi memperkerjakan para pekerja dikarenakan Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi tidak lagi memiliki kemampuan untuk melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan upah-upah pekerja dan pemenuhan hak-

¹⁵ Wawancara dengan pekerja berinisial MS selaku pekerja yang dirumahkan pada tanggal 16 Juli 2022, Pukul 15.00 WIB di desa Simpang Limo.

¹⁶ Wawancara dan pengambilan data bersama Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Muaro Jambi Bapak M. Amin H.S pada tanggal 12 Juli 2022, pukul 11.00 WIB di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Muaro Jambi.

¹⁷ Wawancara dengan Ibu Siti Hawa selaku *Product Planning Control* pada Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi pada tanggal 17 September 2022, Pukul 15.00 WIB di Setiris.

¹⁸ Wawancara dengan Pekerja dengan inisial E selaku *pekerja bagian HRD* pada Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi pada tanggal 20 Oktober 2022, Pukul 08.30 WIB di Perusahaan Produsen Kayu Rekayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi.

hak pekerja lainnya. Sementara bantuan dari pemerintah hanya memberikan bantuan subsidi upah untuk pekerja dengan upah pokok dibawah 3,5 juta ke bawah.

2. Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha setelah Pandemi Membaik

Menteri Ketenagakerjaan telah mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/2/HK.04/IV/2022 tentang Pencabutan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Surat edaran tersebut sebagai hasil dari telah dilaksanakannya berbagai upaya-upaya untuk pencegahan/penanganan pandemi Covid-19. Langkah-langkah pemulihan ekonomi juga telah dilaksanakan dan berdampak pada pemulihan aktivitas usaha. Hal ini dibuktikan dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia pada Triwulan II-2021 tumbuh sebesar 7,07% (y-o-y), tertinggi 16 tahun terakhir. Diketahui bahwa dari sisi *demand* telah jauh membaik, konsumsi Pemerintah telah tumbuh mencapai 8,06% (y-o-y). Termasuk konsumsi rumah tangga sebesar 5,93% (y-o-y) dan konsumsi LNPR (Lembaga Non-Profit yang Melayani Rumah Tangga) tumbuh juga sebesar 4,12% (y-o-y). Pembentukan Modal Tetap Bruto juga tumbuh tinggi sebesar 7,54% (y-o-y) seiring dengan membaiknya kondisi perekonomian domestik yang mendorong kapasitas produksi dunia usaha. Membaiknya perekonomian global juga membuat ekspor tumbuh sangat tinggi sebesar 31,78% (y-o-y) disusul dengan impor yang tumbuh 31,22% (y-o-y).¹⁹

Secara keseluruhan memang keadaan telah membaik, beberapa negara bahkan telah menyatakan akan menganggap bahwa Covid-19 sama dengan influenza. Namun, meski telah membaik banyak perusahaan yang memerlukan waktu untuk dapat pulih seperti sedia kala.

Wawancara bersama Ibu Siti Hawa mengakui bahwa hingga saat ini PT. Sumber Graha Sejahtera belum membuka lowongan kerja untuk PKWT maupun PKWTT. Untuk menutupi kekurangan pekerja perusahaan memutuskan untuk mengambil pekerja borongan. Ditambah lagi setelah pandemi berakhir ada banyak masalah lain yang

¹⁹ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia Siaran Pers HM.4.6/203/SET.M.EKON.3/08/2021 "Pertumbuhan Ekonomi Triwulan II-2021 Menembus Zona Ekspansif". Jakarta, 05 Agustus 2021. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/3196/pertumbuhan-ekonomi-triwulan-ii-2021-menembus-zona-ekspansif>.

bermunculan. Namun, secara *demand* memang sudah jauh membaik. Kecuali Divisi Decking dari perusahaan tersebut masih tidak produksi karena kehilangan *order*.²⁰

Perusahaan setelah pandemi membaik tetap mewajibkan para pekerja untuk tetap vaksin sesuai dengan anjuran pemerintah sekaligus agar dapat memulihkan keadaan sebelumnya. Untuk pekerja yang dirumahkan itu sendiri telah menandatangani Perjanjian Bersama Pemutusan Hubungan Kerja.

Wawancara dengan para pekerja yang dirumahkan berinisial HP menyatakan mereka sudah tidak tahu lagi mengenai perusahaan mengingat mereka telah tidak berada diperusahaan dan fokus menjalani pekerjaan mereka yang sekarang.²¹

Wawancara bersama pekerja berinisial F mengatakan bahwa ia sudah tidak memiliki harapan apa-apa lagi keperusahaan telah di PHK jadi tidak perlu lagi.²²

Wawancara bersama Ibu Siti Hawa menyatakan Keadaan perusahaan pun tidak dapat dikatakan telah pulih seperti sedia kala, karena setelah pandemi mulai mereda ada banyak faktor-faktor lain yang mengganggu jalannya perekonomian. Para pekerja pun mengakui bahwa keadaan tidak dapat kembali seperti sediakala hanya karena pandemi telah berkurang. Perlu proses yang panjang untuk dapat memulihkan ekonomi perusahaan. Ditambah lagi bermunculan masalah-masalah lainnya seperti keadaan yang terbaru harga minyak mengalami kenaikan harga. Sebagian pekerja dapat memaklumi keadaan ini namun, mereka tetap pekerja yang menggantungkan kehidupannya dari gaji perusahaan.²³

Hasil wawancara bersama responden didapatkan bahwa, keadaan perusahaan sampai saat ini tidak dapat dinyatakan telah kembali normal. Namun, perusahaan jauh lebih membaik saat awal-awal pandemi melanda. Meski begitu perusahaan masih belum merasa siap untuk menerima pekerja baru kembali. Adapun hubungan kerja antara pekerja yang dirumahkan telah berakhir jauh sebelum pandemi mulai membaik. Para pekerja tidak memiliki harapan lagi dan fokus dengan pekerjaan yang sedang mereka jalani saat ini. Sementara itu untuk pekerja yang merasa hak-haknya telah dilanggar dapat mempertahankan haknya sesuai dengan Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Undang-

²⁰ Wawancara dengan Ibu Siti Hawa selaku *Product Planning Control* pada PT. Sumber Graha Sejahtera pada tanggal 17 September 2022, Pukul 15.00 WIB di Setiris.

²¹ Wawancara bersama pekerja yang dirumahkan berinisial HP pada tanggal 16 Juli 2022, Pukul 14.00 WIB di Desa simpang Limo.

²² Wawancara bersama pekerja yang dirumahkan berinisial F pada tanggal 16 Juli 2022, Pukul 14.00 WIB di Desa simpang Limo.

²³ Wawancara dengan Ibu Siti Hawa selaku *Product Planning Control* pada PT. Sumber Graha Sejahtera pada tanggal 17 September 2022, Pukul 15.00 WIB di Setiris.

undang tersebut telah disebutkan jenis jenis perselisihan dalam hubungan kerja meliputi :

- a. Perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Adapun yang permasalahan yang dialami para pekerja bila mengenai pemberian upah tergolong dalam perselisihan hak dan bila pekerja tersebut berakhir dengan pemutusan kerja sepihak maka tergolong dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja. Pasal 1 ayat (2) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa perselisihan hak adalah:

“Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”

Pasal 1 ayat (4) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa perselisihan hak adalah: “Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”

Perselisihan diantara pekerja dapat dilakukan antara pekerja dan pengusaha dengan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Bila antara pekerja dan pengusaha tidak menemukan titik tengah maka upaya selanjutnya dapat dilanjutkan dengan salah satu pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa telah dilaksanakan penyelesaian melalui perundingan bipartit. Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak maka sesuai Pasal 4 Ayat (3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU Penyelesaian Hubungan Industrial), instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase. Bila tercapai kata sepakat maka dapat dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani kedua belah pihak. Jika masih belum tercapai kata sepakat maka sesuai dengan Pasal 5 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muaro Jambi. Terdapat 18 pengaduan pada tanggal 17 juli 2020 dengan permasalahan hak dan berakhir dengan anjuran. Dari hasil wawancara yang

di dapat bersama dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muaro Jambi para pekerja berusaha mempertahankan haknya untuk dapat kembali bekerja atau paling tidak mendapat pesangon dengan dibayarkan sekaligus sehingga tidak memberatkan pekerja. Hasilnya mediator mengeluarkan Anjuran Mediator yang meminta pekerja dipekerjakan kembali.²⁴

Pengusaha menerima isi anjuran dari mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muaro Jambi dan memanggil kembali 9 orang pekerja. Tapi nyatanya setelah kembali ke perusahaan, pekerja dimutasi ke Sulawesi dan semua menolak untuk dimutasi.

Pekerja yang melakukan upaya hukum akibat dari dirumahkan berinisial KK yang mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jambi dengan nomor register perkara No: 42/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Jmb. Ketika menerima tawaran yang merugikan beliau langsung melakukan upaya dengan melaksanakan perundingan bersama pengusaha agar mendapatkan haknya. Namun, karena tidak menemui titik tengah beliau melanjutkan proses ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi hingga naik ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim memutuskan beliau mendapatkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak sejumlah Rp. 56.627.969,00,- (lima puluh enam juta enam ratus dua puluh tujuh ribu sembilan ratus enam puluh sembilan rupiah) dan Uang Proses sejumlah Rp. 18.465.642,00,- (delapan belas juta empat ratus enam puluh lima ribu enam ratus empat puluh dua rupiah). Namun, pengusaha tidak menerima hasil gugatan tersebut dan mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Karena dalam Pengadilan Hubungan Industrial hanya ada 2 upaya hukum atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial yakni, upaya hukum biasa/kasasi dan upaya hukum luar biasa/peninjauan kembali (PK). Maka hasil dari upaya hukum Kasasi terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial menyatakan menolak kasasi dari Perusahaan Produsen Kayu Rekrayasa Di Desa Sarang Burung Muaro Jambi.²⁵

C. Kesimpulan

Alasan yang menyebabkan pengusaha merumahkan pekerjanya dikarenakan permintaan yang berkurang drastis hingga menyebabkan perusahaan sempat berhenti produksi selama 2 bulan dan mempengaruhi *cash flow* perusahaan yang

²⁴ Wawancara dan pengambilan data bersama Mediator Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Muaro Jambi pada tanggal 12 Juli 2022.

²⁵ Wawancara dengan pekerja berinisial KK selaku pekerja yang dirumahkan pada tanggal 16 Juli 2022, Pukul 17.00 WIB di desa Simpang Limo.

menurun secara drastis. Pemberian upah pekerja yang dirumahkan tetap dibayar hingga pekerja dipanggil pihak HRD untuk diberikan pilihan di PHK dengan pesangon dicicil hingga bulan Januari 2022 atau dirumahkan tanpa gaji. Pekerja dipanggil secara bergelombang. Dari 11 responden 9 dipanggil bulan Juli dan 2 dipanggil bulan Agustus. Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja setelah pandemi membaik, para pekerja yang memilih dirumahkan segera ditarik kembali dan tidak lama kemudian dimutasi ke Sulawesi sehingga ada yang memilih mengundurkan diri dan ada pula yang menolak mengundurkan diri dan tidak menerima di mutasi hingga tidak menerima gaji sehingga merasa telah di PHK secara sepihak oleh pihak Pengusaha. Perusahaan setelah pandemi pun tidak langsung membaik, ada banyak kendala lainnya dan hingga kini perusahaan belum membuka penerimaan pekerja baru.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Tunggal. Iman Sjahputra. *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Harvarindo, 2005.

JURNAL

Prajnaparamitha, Kanyaka, Mahendra Ridwanul Ghoni. "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum". *Administrative Law&Governance Journal*. Vol 3. No 2. 2020.

Benardi K , Jemmi. "Pengaruh Cash Flow Terhadap Leverage Dan Investasi Serta Dampaknya Terhadap Nilai Perusahaan". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2, 2010. <https://media.neliti.com/media/publications/23406-ID-pengaruh-cash-flow-terhadap-leverage-dan-investasi-serta-dampaknya-terhadap-nila.pdf>.

Yunita Maharani, Marheni. "Strategi Kebijakan Dalam Mengatasi Krisis Ekonomi Di Masa Pandemi Covid-19: (Studi Kasus Indonesia)". *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 17, No. 2, 2022. <http://ejournal.iba.ac.id/index.php/jemasi/article/view/532/154>

UNDANG-UNDANG

Republik Indonesia. *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*. UU Nomor 13 Tahun 2003.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial*. UU Nomor 2 Tahun 2004.

WEBSITE

Badan Pusat Statistika (BPS). "Analisa Hasil Survei Dampak Covid-19 Terhadap Pelaku Usaha". Katalog BPS 3101038, 15 September 2020.

<https://www.bps.go.id/publication/2020/09/15/9efe2fbda7d674c09ffd0978/analisis-hasil-survei-dampak-covid-19-terhadap-pelaku-usaha.html>

Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia Siaran Pers HM.4.6/203/SET.M.EKON.3/08/2021 *"Pertumbuhan Ekonomi Triwulan II-2021 Menembus Zona Ekspansif"*. Jakarta, 05 Agustus 2021.
<https://ekon.go.id/publikasi/detail/3196/pertumbuhan-ekonomi-triwulan-ii-2021-menembus-zona-ekspansif>.