

## Implementasi Kemnaker Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Kebijakan Phk Masa Pandemi Di Mal Pcc

Tian Ovi Septiyana, Ekapti Wahjuni DJ dan Dian Suluh Kusuma Dewi\*

[Email: tianoviseptiyana22@gmail.com](mailto:tianoviseptiyana22@gmail.com)

### Abstrak

Mal Ponorogo City Center merupakan pusat perbelanjaan modern di Kabupaten Ponorogo yang sekarang disorot karena tampak sepi pengunjung dampak dari munculnya Pandemi Covid-19. Berlakuknya kebijakan pemerinatah pusat terkait pembatasan kegiatan masyarakat berpengaruh terhadap aktivitas mal. Pihak pengelola mal akhirnya membuat kebijakan pengurangan karyawan besar-besaran. Terjadinya PHK didasari karena alasan efisiensi sehingga membuat karyawan terpaksa dirumahkan tanpa gaji. Permasalahan yang peneliti angkat disini adalah kebijakan PHK secara sepihak yang terjadi pada karyawan *outsourcing* di Mal PCC. Dalam Pasal 164 Undang-Undang Ketenagakerjaan sebenarnya tidak dibenarkan bahwa PHK dilakukan dengan alasan *force Majeure* dan alasan efisiensi apabila perusahaan masih beraktivitas secara normal. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kebijakan PHK di masa pandemi yang ditinjau berdasarkan perspektif ketenagakerjaan sesuai Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Pandemi *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)*. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan perusahaan harus tetap mengatur besaran uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja, pesangon dan kompensasi untuk karyawan tidak tetap sesuai kesepakatan bersama. Tetapi pada kasus ini banyak perusahaan melakukan PHK tanpa memberikan kewajibannya kepada karyawan dan ini termasuk dalam bentuk pelanggaran. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik penentuan informan menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan perusahaan memberikan dampak buruk bagi kelangsungan hidup para pekerja. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengamatan dapat ditarik kesimpulan bahwa banyak perusahaan yang menyalahi aturan dimana perusahaan menggunakan alasan *force Majeure* dan alasan efisiensi agar perusahaan dapat terhindar dari kewajiban untuk membayar ganti rugi dari PHK di masa pandemi ini.

**Kata Kunci:** Kebijakan, PHK, Pandemi Covid-19

### Abstract

*Ponorogo City Center Mall is a modern shopping center in Ponorogo Regency which is now being highlighted because it seems empty of visitors due to the emergence of the Covid-19 Pandemic. The enactment of central government policies related to restrictions on community activities has an effect on mall activities. The mall management finally made a policy of massive employee reductions. The occurrence of layoffs is based on reasons of efficiency so that employees are forced to be laid off*

\*Universitas Muhammadiyah Ponorogo Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia  
Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@ac.id Website : www.umpo.ac.id

*without pay. The problem that the researcher raises here is the unilateral layoff policy that occurs in outsourced at PCC Mall. In Article 164 of the Manpower Act, it is actually not justified that layoffs are carried out for reasons of force majeure and efficiency reasons if the company is still operating normally. The purpose of this study is to analyze the layoff policy during the pandemic which is reviewed from an employment perspective according to the Decree of the Minister of Manpower Number 104 of 2021 concerning Guidelines for Implementing Work Relations During the Coronavirus Disease (Covid-19) Pandemic. In the Manpower Act, companies must continue to regulate the amount of compensation for entitlements, gratuities for years of service, severance pay and compensation for non-permanent employees according to mutual agreement. However, in this case, many companies lay off workers without giving their obligations to employees and this is a violation. This type of research is descriptive with a qualitative approach. The technique of determining the informants used purposive sampling. The results of this study indicate that layoffs by the company have a negative impact on the survival of the workers. Based on the results of research and observations, it can be concluded that many companies violate the rules where companies use force majeure reasons and efficiency reasons so that companies can avoid the obligation to pay compensation for layoffs during this pandemic.*

**Keywords:** Policy, Layoffs, Covid-19 Pandemic

## **Pendahuluan**

Kestabilan ekonomi yang diidam-idamkan setiap negara pada umumnya diartikan sebagai keadaan ekonomi dimana tidak terdapat pengangguran yang serius. Salah satu faktor menentukan kemakmuran suatu masyarakat dalam suatu negara adalah tingkat pendapatannya. Pendapatan masyarakat mencapai maksimum apabila tingkat penggunaan tenaga kerja penuh dapat diwujudkan. Pengangguran mengurangi pendapatan masyarakat, dan ini mengurangi tingkat kemakmuran dalam suatu negara. Tingginya tingkat pengangguran akan menyebabkan banyaknya sumber daya manusia yang terbuang dan menurunnya tingkat pendapatan masyarakat. Pengangguran dapat berakibat bagi perekonomian negara yaitu penurunan pendapatan perkapita, penurunan pendapatan pemerintah yang berasal dari sektor pajak, meningkatnya biaya sosial yang harus dikeluarkan oleh pemerintah, dan dapat menambah hutang negara (Khakim, 2007).

Ditambah lagi dengan munculnya virus Covid-19 ini semakin memperburuk perekonomian dunia khususnya Indonesia. Indonesia tengah menghadapi permasalahan yang sangat krusial dampak dari menyebarluasnya Covid-19. Masalah yang dihadapi negara-negara dengan munculnya Covid-19 telah mengguncang pemerintah dan masyarakat luas, serta berdampak pada sektor kesehatan dan bahkan ekonomi. Oleh karena itu, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan PSBB (pembatasan sosial berskala besar) yang

tertuang dalam PP Nomor 21 Tahun 2020, yang bertujuan untuk memutus mata rantai penularan Covid-19. Kebijakan tersebut telah mendorong beberapa perusahaan untuk mengambil langkah-langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19.

Salah satu langkah yang dilakukan oleh beberapa perusahaan di Indonesia adalah dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sedikit banyak menyebutkan bahwa perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja apabila perusahaan mengalami kerugian. Namun pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa Pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan *force Majeure*, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Hal penting yang menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan Pandemi Covid-19 saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun (Juaningsih, 2020).

Kabupaten Ponorogo Provinsi Jawa Timur juga merasakan akibat buruk dari Pandemi Covid-19. Di Ponorogo sendiri banyak berdiri pusat perbelanjaan yang menjadi sumber terbukanya lapangan pekerjaan baru. Sektor usaha menjadi tempat penyumbang jumlah pemutusan hubungan kerja yang tinggi, seperti usaha akomodasi dan makan/minum, perdagangan besar hingga mikro, transportasi dan pergudangan, industri pengolahan, konstruksi dan jasa lainnya. Usaha seperti agen travel, restoran, tempat hiburan, mal dan hotel juga sangat merasakan pengaruhnya. Sektor jasa yang juga merasakan dampak besar, seperti karyawan kontrak, ojek online dan buruh harian lepas. Dengan munculnya pandemi ini, membuat banyak pusat perbelanjaan yang mengalami kerugian karena bisnis ini membutuhkan kerumunan orang akan tetapi dengan kebijakan pembatasan membuat hampir semua masyarakat enggan untuk mendekati pusat keramaian.

Jalan keluar yang ditempuh puluhan pemilik usaha memunculkan dampak pengurangan karyawan bahkan banyak pula yang sampai menutup tenant (Pebrianti, 2020). Selain itu dalam lingkup Mal Ponorogo City Center (PCC) juga mengalami permasalahan yang mengharuskan pengurangan pegawai tenaga *outsourcing* mulai karyawan *cleaning service, security* bahkan penjaga parkir. Dari mereka ada yang diberlakukan pengurangan jam kerja bahkan sampai di rumahkan sehingga ini membuat meningkatnya angka PHK di Ponorogo (Manggalla, 2020). PHK merupakan langkah paling pahit yang

diambil puluhan pemilik usaha bahkan perusahaan besar. *Lay off* / PHK merupakan langkah terakhir karena hal ini berkaitan dengan citra bisnis dan ini juga bukan pilihan yang mudah dilakukan oleh suatu perusahaan.

Maka saat ini pemerintah diharapkan memiliki ide dan inovasi untuk membantu pekerja/buruh agar bisa bertahan ditengah wabah Covid-19 sebagai wujud perlindungan pemenuhan kebutuhan pokok yang merupakan bagian dari hak asasi manusia. Setiap masyarakat wajib mendapatkan perlindungan hak asasi manusia yang sama, tidak sekedar mendapatkan jaminan sandang pangan namun juga pekerjaan khususnya bagi pekerja/buruh yang terkena PHK. Dengan demikian, keberadaan regulasi ketenagakerjaan sebagai rujukan dalam memberikan perlindungan terhadap hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja menjadi suatu kebutuhan dan jaminan terhadap dilemma kegagalan industri dan persoalan pandemic (Irawan, 2021).

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini untuk menganalisa kebijakan pemutusan hubungan kerja pada karyawan akibat masa pandemi Covid-19, faktor yang mendorong terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak serta langkah strategis yang dilakukan pihak pengelola Mal di masa pandemi ini.

## **Metode**

Penelitian deskriptif menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menjadikan Mal Ponorogo City Center sebagai lokasi penelitian dalam penganalisisan kebijakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang terjadi di masa pandemi Covid-19. Waktu penelitian 1 bulan dilakukan mulai bulan Mei 2022 hingga Juni 2022.

Sumber data pada penelitian ini berasal dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Pihak yang dijadikan informan adalah yang dianggap mempunyai informasi (key-informan) yang dibutuhkan di wilayah penelitian. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati aktivitas informan untuk menghasilkan data tambahan yang valid. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mencatat data-data dan dokumen-

dokumen dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan objek penelitian yang diambil dari beberapa sumber demi kesempurnaan penelitian. Teknik analisis data menggunakan model interaktif (*interactive of analysis*) yaitu model analisis yang memerlukan 3 komponen reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi dengan menggunakan siklus, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## Hasil

### 1. Kebijakan PHK Di Mal PCC Masa Pandemi Covid-19

Sesuai Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2021 tentang pedoman pelaksanaan hubungan kerja selama pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) untuk menindaklanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan bahwa kebijakan pengendalian penyebaran Pandemi Covid-19 yang berpengaruh terhadap pelaksanaan hubungan kerja selama Pandemi Covid-19. Menimbulkan persepsi, interpretasi dan penerapan yang berbeda, misalnya terkait pemahaman dan pelaksanaan batasan persentase pekerja/buruh yang bekerja dikantor/tempat kerja atau Work From Office (WFO), pemahaman makna bekerja dari rumah atau Work From Home (WFH) dan dirumahkan serta kaitannya dengan pelaksanaan upah dan hak-hak pekerja/buruh lainnya. Sehubungan dengan hal ini maka terbitlah Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) yang dapat digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan selama masa Pandemi Covid-19, terutama bagi perusahaan yang terdampak Covid-19.

Pandemi menimbulkan efek yang luar biasa karena secara langsung memutus rantai bisnis dengan diterapkannya pembatasan untuk mengurangi

volume tempat-tempat yang memicu keramaian. Dengan melihat tingkat kebutuhan dan guna efisiensi atau meminimalisir pengeluaran mal maka dibuatlah kebijakan baru yang disesuaikan dengan kondisi di masa pandemi yakni pihak pengelola mal melakukan pengurangan karyawan outsourcing sebesar 40% pada semua PT outsourcing yang bergabung dengan PCC. Dan untuk kebijakan baru yang dikeluarkan untuk para pemilik outlate/foodcourt yakni dilakukan pemberian diskon agar para pemilik usaha bisa tetap melanjutkan usahanya.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa Pandemi Covid-19 dan kebijakan pembatasan kegiatan usaha berdampak terhadap pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempengaruhi sistem kerja dan pengupahan serta kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha. Untuk tetap menjaga agar pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan yang terdampak Pandemi Covid-19 agar berlangsung dalam kondisi yang kondusif, perlu memiliki pedoman pelaksanaan sendiri terkait hubungan kerja selama Pandemi Covid-19.

## **2. Faktor Pendorong Terjadinya PHK Di Mal PCC**

Dapat dilihat jika mayoritas pemutusan hubungan kerja di masa Pandemi Covid-19 rata-rata bersifat massal. Dilihat dari faktor penyebabnya hampir semua kasus PHK bukan masalah personal, akan tetapi terjadi lebih karena kondisi darurat (*force Majeure*). Tidak lain yang terjadi di Mal PCC, PHK yang terjadi dengan karena kondisi darurat.

Pemilihan alternatif upaya pencegahan PHK sebagaimana ketentuan diatas diperlukan dialog secara bipartip untuk mendapatkan kesepakatan antara pengusaha dengan perusahaan penyedia tenaga kerja dan juga dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk mencegah terjadinya PHK. Namun apabila dalam hal upaya-upaya pencegahan PHK telah dilakukan, akan tetapi PHK tidak dapat dihindari maka penyelesaian

perselisihan PHK dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan pemutusan hubungan kerja pada saat pandemi, dilakukan tanpa kesalahan dari pekerjanya sendiri atau dapat disebut dengan PHK yang dilakukan sewaktu-waktu, namun karena SK 12/2020 sendiri maka PHK pada saat terjadinya pandemi diperbolehkan, dengan ketentuan perusahaan harus membayar uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), sebagaimana diatur dalam pasal 164 UU 13/2003. Ketentuan dalam aturan perburuhan Nasional pada prinsipnya mengenai PHK menyatakan bahwa berbagai pihak dalam hal ini pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK (pasal 151 ayat (1) UU 13/2003 jo. pasal 37 ayat (1) PP 35/2021).

Dalam kondisi PHK karena situasi pandemi dapat diklasifikasikan alasan efisiensi yang dilakukan perusahaan karena di masa pandemi, pendapatan perusahaan juga menurun, yang juga akan berimbas pada upah pekerja. Sesuai dengan dasar yang tepat, PHK yang telah memenuhi hak-hak fundamental, yang mana pengaturan pesangon bagi pekerja di PHK karena perusahaan melakukan efisiensi yang sudah diatur dalam pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Faktor pendorong yang dijadikan perusahaan merumahkan kurang lebih 40% karyawannya tanpa gaji yang berujung pada pemutusan hubungan kerja antara lain: pertama, akibat diberlakukannya pembatasan sosial yang membatasi mobilitas manusia, jam operasional kemudian juga adanya kebijakan PPKM darurat hingga PPKM Level yang mengharuskan mal benar-benar tidak beroperasi membuat banyak penyewa tenant akhirnya menutup usahanya dan banyak juga yang akhirnya tidak memperpanjang masa sewa kontrak lantaran kebijakan yang terus berubah-ubah. Kedua, pengunjung mal PCC mengalami penurunan akibat dari diterapkannya social distancing,

dimana hampir seluruh mal mengharuskan pengunjung telah melakukan vaksinasi dan harus disertai memperlihatkan sertifikat vaksin.

### **3. Langkah Strategis Yang Dilakukan Pihak Pengelola Mal PCC Menghadapi Pandemi Covid-19**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk tetap produktif, maju atau terus berkembang. Tujuan tersebut bisa dicapai jika ada usaha untuk terus mempertahankan dan meningkatkan profit atau laba perusahaan melalui penjualannya. Untuk meningkatkan penjualan tersebut perusahaan diperlukan strategi-strategi yang bagus bagian pemasaran. Langkah strategis adalah langkah awal yang dilakukan tiap perusahaan agar aktivitas bisnis tetap berjalan lancar dan menekan efek-efek dari munculnya permasalahan. Setelah pandemi ini berakhir otomatis kita pelan-pelan untuk kembali memunculkan traffic keramaian lagi di dalam mal. Pihak mal terus melakukan pemantauan skala pembatasan dari pemerintah terkait Level dari pembatasan mobilitas. Jika Kabupaten Ponorogo memasuki Level 4 atau Level 3 itu otomatis, *event* di dalam mal tidak diperbolehkan. Mal boleh buka tapi *event* tidak boleh ada. Dan itu juga pembatasan terhadap jumlah pengunjung.

Langkah strategis yang dilakukan pihak pengelola mal dalam hal ini adalah terus memantau dan melihat perkembangan pandemi di Indonesia. Dengan melihat ini, apabila tingkat penyebaran pandemi di Kabupaten Ponorogo menunjukkan penurunan angka tentu pembatasan aktifitas, sedikit longgar dan ini membuat mal bisa kembali beroperasi dan pihak pengelola bisa kembali mengadakan event guna menarik pengunjung dan menarik penyewa tenant agar aktivitas mal bisa kembali pulih dan karyawan outsourcing yang semula dirumahkan bisa dipekerjakan kembali.



## **Kesimpulan**

### **1. Kesimpulan**

Kebijakan pengurangan karyawan di PCC berjalan sesuai dengan intruksi dari Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 bagi perusahaan yang benar-benar mengalami dampak dari Pandemi Covid-19 sehingga mempengaruhi kelangsungan usaha dan bekerja, maka upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja dapat dilaksanakan seperti penyesuaian tempat kerja, penyesuaian waktu kerja, merumahkan pekerja/buruh, melakukan penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah pekerja/buruh, mengurangi fasilitas dan/atau tunjangan, tidak melakukan perpanjangan jangka waktu terhadap perjanjian kerja dan melakukan pension bagi pekerja/buruh yang sudah memenuhi syarat dan/atau menawarkan pensiun dini.

### **2. Saran**

Sesuai dengan kesimpulan hasil penelitian di atas, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Bagi Pengelola PCC, diharapkan bagi dalam melakukan PHK sebaiknya mempunyai pedoman pelaksanaan PHK selama pandemi.
- 2) Perusahaan penyedia outsourcing, diharapkan memberikan hak-hak pekerja atau karyawan yang terkena PHK sesuai pedoman pelaksanaan pemutusan hubungan kerja selama pandemi sesuai instruksi kementerian ketenagakerjaan Indonesia.
- 3) Bagi karyawan, diharapkan untuk menjaga kelangsungan bekerja dengan penyesuaian dalam bekerja dan menyadari terhadap kebijakan yang diambil oleh pihak Pengelola Mal PCC.

## Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak pengelola Mal Ponorogo City Center (PCC) yang telah mendukung dan membantu dalam memeberikan data maupun informasi untuk tujuan penelitian ini.

## Daftar Rujukan

### Buku:

Khakim, A. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

### Jurnal:

Irawan, F. A. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Hukum*, 99-108.

Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa. *Jurnal Hukum*, 189-196.

### Jurnal Online:

Hanafi, M. (2015). *Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen*. Jakarta: Universitas Terbuka . Retrieved from <http://respository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>

### Website:

Pebrianti, C. (2020, Mei 1). *detikNews*. (Detikcom) Retrieved Februari 10, 2022, from May Day, 500 Buruh di Ponorogo Dirumahkan Dampak Pandemi Corona: <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-4998548/may-day-500-buruh-di-ponorogo-dirumahkan-dampak-pandemi-corona>

Manggalla, T. (2020, September 04). SINDONEWS.COM. (MNCPORTAL) Retrieved Februari 10, 2022, from PT SCS Diduga PHK Pegawai Sepihak, Karyawan Tuntut Kompensasi yang Jelas: <https://nasional.sindonews.com/read/154726/13/pt-scsdiduga-phk-pegawai-sepihak-karyawan-tuntut-kompensasi-yang-jelas-1599232161?showpage=all>

## Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sedikit banyak menyebutkan bahwa perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja apabila perusahaan mengalami kerugian

PP (Peraturan Pemerintah) Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Pandemi Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)