

Upaya Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Formal Ke Informal Pada Masa Pandemi Covid-19

Widayanti

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus (UNTAG) Semarang, Indonesia

*widayanti@untagsmg.ac.id

Sunarto

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus (UNTAG) Semarang, Indonesia

*sunarto@untagsmg.ac.id

ABSTRAK

Indonesia merupakan negara dengan populasi terbanyak di dunia. Jumlah penduduk di Indonesia terus mengalami kenaikan signifikan hingga tahun 2021 sebanyak 272.248,5 ribu jiwa. Mei 2022 merupakan awal mula corona virus atau covid 19. Keadaan tersebut mengubah struktur ekonomi dan sosial secara global khususnya kabupaten Karanganyar. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui 1) faktor-faktor yang mempengaruhi masyarakat yang lebih memilih berkerja informal dimasa pandemi covid-19 kabupaten Karanganyar, 2) upaya hukum yang dilakukan dalam mengatasi masyarakat pada masa pandemi covid-19. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris yaitu mengkaji ketentuan yang berlaku sesuai dengan fenomena di lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain data sekunder dan data primer. Data sekunder didapat dari peraturan perundang-undangan yang masih berlaku, laporan pemerintah dari badan pusat statistik kabupaten Karanganyar, serta beberapa jurnal atau literatur terdahulu yang sesuai dengan topik penelitian yang dibahas. Sedangkan data primer dalam penelitian ini yaitu wawancara dengan salah satu staf di dinas perdagangan, tenaga kerja, koperasi, dan usaha kecil menengah kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi masyarakat dalam memilih kerja di sektor informal antara lain modal kerja, umur, dan waktu kerja. Sedangkan upaya pemerintah kabupaten Karanganyar dalam mengatasi masalah perselisihan tenaga kerja khususnya pekerja yang terdampak covid-19 hingga pekerja tersebut dirumahkan dan pemutusan hubungan kerja di kabupaten Karanganyar yaitu dengan memberikan edukasi kepada masyarakat serta memberikan intensitas masyarakat berupa bantuan langsung tunai atau pelatihan. Saran yang diberikan peneliti berdasarkan hasil dan pembahasan yaitu pemerintah sebagai lembaga mediator sebaiknya memberikan edukasi dan peraturan yang jelas kepada masyarakat yang terdampak covid-19.

Kata kunci : Pekerja Informal; Corona Virus Disease; Perlindungan Hukum

ABSTRACT

Indonesia is the country with the most population in the world. the number of people in Indonesia continues to experience a significant increase until 2021 as many as 272,248.5 thousand people. May 2022 is the beginning of the coronavirus or covid 19. This situation changed the economic and social structure globally, especially Karanganyar district. The purpose of this study is to determine 1) factors that influence people who prefer informal work during the COVID-19 pandemic in Karanganyar Regency, and 2) legal efforts made to overcome the community during the COVID-19 pandemic. This research uses an empirical juridical method, which examines the applicable provisions in accordance with phenomena in the field. The data used in this study include secondary data and primary data. Secondary data are obtained from laws and regulations that are still in force, government reports from the Central Bureau of Statistics of Karanganyar Regency, as well as several journals or previous literature in accordance with the research topic discussed. . While the primary data in this study is an interview with one of the staff at the trade, labor, cooperatives, and small and medium enterprises office of Kabupaen Karanganyar. The results showed that factors that influence people in choosing work in the informal sector include working capital, age, and working time. Meanwhile, the efforts of the Karanganyar Regency Government in

overcoming labor dispute problems, especially workers affected by the Covid-19 pandemic until these workers are laid off and termination of employment in Karanganyar Regency are by providing education to the community and providing community intensity in the form of direct cash assistance or trainin. The advice given by researchers based on the results and discussions is that the government as a mediator institution should provide education and clear regulations to people affected by the COVID-19 pandemic.

Keywords : *Informal Worker, Corona Virus Disease, Legal Protection*

A. PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 merubah keadaan ekonomi, sosial, dan kegiatan sehari-hari yang kini lebih sering menggunakan digital atau teknologi seperti WFH (*work from home*), pembelian secara online pada *e-commerce*, hingga penerapan digitalisasi keuangan. Peran teknologi membuat kegiatan manusia menjadi mudah dan fleksibel. Banyaknya aktivitas yang dilakukan secara online dikarenakan perubahan kebijakan dikemukakan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 tentang pedoman pembatasan sosial skala besar dalam rangka percepatan penanganan covid-19 seperti pembatasan sosial pada kegiatan yang bersifat berkerumun, meliburkan sekolah, tempat kerja, pembatasan keagamaan, pembatasan kegiatan pada tempat umum, membatasi mobilitas perjalanan, dsb. Kebijakan tersebut dilakukan untuk mengurangi kasus penularan dan penyebaran covid-19.

Penerapan PSBB membuat banyak dari perusahaan yang mengambil langkah untuk mengurangi pekerja karena merasa mengalami banyak kerugian akibat covid-19. Berdasarkan pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian yang besar¹. Melihat pandemi covid-19 yang massif membuat perubahan pada struktur tenaga kerja yang semula pekerja formal menjadi pekerja informal. Pekerja formal lebih diminati karena perusahaan tersebut terdaftar dan terlindungi oleh pemerintah serta memiliki manajemen usaha yang baik sehingga banyak masyarakat yang menginginkan pekerja formal. Sektor formal mampu menurunkan kemiskinan sebesar 100% sedangkan tenaga informal hanya mampu berkontribusi 85% hal ini dikarenakan upah pekerja formal lebih tinggi². Proporsi tenaga kerja pada pandemi covid-19 didominasi pada sektor informal sebesar 57% sedangkan pekerja formal sebesar 43%. Hal ini disebabkan karena banyak orang yang kehilangan pekerjaan dan lebih memilih untuk membuka usaha sendiri³.

Berdasarkan Penelitian dari Yuli (2021) tentang "Peningkatan Sektor Informal pada masa Pandemi Covid-19 di Kelurahan Sungai Andai Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin" menyatakan bahwa pada masa pandemi covid terjadi peningkatan pada sektor informal. Sejumlah mata pencaharian tersebut mengalami perubahan menjadi pedagang kaki lima yang dipengaruhi oleh pendapatan masyarakat yang menurun,

¹ Imas Novita Juaningsih, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia," *Buletin Hukum Dan Keadilan* 4, no. 1, 2020, hlm. 189-196.

² Middia Martanti Dewi et al., "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Formal Di Indonesia The Impact of Covid-19 Pandemic on Formal Labour in Indonesia," *Populasi* 28, no. 2, 2020, hlm 32-53.

³ Advenia Elisabeth Elisabeth, "Pandemi Covid-19 Bikin Korban PHK Lari Ke Sektor Informal," *Idxchannel.Com*, Last Modified 2021, 2021.

keterbatasan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, sempitnya peluang kerja formal dan terdampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).⁴ Penelitian dari Umi (2019) tentang “Pergeseran Relasi Sosial Akibat Peralihan Mata Pencarian dari petani menjadi pedagang” menjelaskan bahwa faktor yang menyebabkan peralihan mata pencarian yaitu penghasilan, petani merasa dapat mencukupi kebutuhan dengan mereka menjadi pedagang. Hal tersebut dilakukan untuk memperbaiki taraf hidup keluarga, pengaruh ajakan teman juga menyebabkan adanya peralihan tenaga kerja menjadi informal.

Antara pekerja formal dan pekerja informal memiliki ketimpangan yang jauh berbeda hal ini dikarenakan sektor informal identik dengan memiliki produktivitas yang rendah, memiliki Pendidikan rendah dan tidak mampu bersaing pada pekerjaan mapan dibandingkan sektor formal, dan terlebih lagi memiliki akses permodalan Lembaga keuangan yang sulit dan produktivitas tenaga kerja serta tingkat upah yang rendah. Oleh karena itu Penelitian ini mengkaji mengenai perubahan struktur tenaga kerja di Indonesia dari formal ke informal. Kebaharuan dari Penelitian ini dengan membedakan kebijakan pada tenaga formal dan informal serta mengidentifikasi masyarakat yang lebih memilih untuk bekerja secara informal. Oleh karena itu peneliti ingin mengambil judul **“UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA FORMAL KE INFORMAL PADA MASA PANDEMI COVID-19 ”**

a. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan seseorang yang melakukan kewajiban untuk mendapatkan imbalan sesuai dengan kesepakatan pada kedua belah pihak. Penduduk di Indonesia dapat dikatakan sebagai Angkatan kerja jika berada pada rentan usia 15-64 tahun. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengelompokan tenaga kerja dibagi menjadi 3 diantaranya:

- a. Tenaga kerja kasar merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian minim, tidak memiliki cukup pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja.
- b. Tenaga kerja terampil merupakan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan telah mengikuti pelatihan serta memiliki pengalaman kerja.
- c. Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang memiliki Pendidikan yang cukup dan keahlian pada bidang tertentu.⁵

Permasalahan yang sering kali ditemui di Indonesia merupakan daya serap tenaga kerja lebih kecil dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini juga meginsyaratkan bahwa pendayagunaan dan pembinaan yang masih belum optimal, sehingga kurangnya lapangan pekerjaan membuat masyarakat yang sudah siap bekerja menghadapi beberapa alternatif pilihan. Beberapa Angkatan kerja lebih memilih bekerja walaupun upah yang mereka terima jauh dari standar hidup upah minimum yang sudah ditentukan oleh pemerintah di masing-masing wilayah, pekerja yang bekerja melebihi batas kerja maksimal dimana

⁴ Syahlan Mattiro, Rahmat Nur, and Universitas Lambung Mangkurat, “Peningkatan Sektor Informal Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kelurahan Sungai Andai Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin” 1 (2021), Hlm 46–51.’, 1, 2021.

⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 2009.

menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 maksimal jam kerja per hari adalah 7 jam kerja untuk 6 hari dan 8 jam kerja untuk 5 hari. Hal ini tentu menjadi pertimbangan untuk pemerintah dalam menyiapkan sumber daya manusia unggul serta sejahtera⁶.

b. Pekerja Informal

Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, pekerja sektor informal merupakan tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja secara informal dengan menerima imbalan/upah. Sektor informal ini merupakan usaha perseorangan atau beberapa orang yang dilakukan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari dan memiliki dasar kepercayaan dan kesepakatan yang tidak berbadan hukum. Hubungan kerja yang ada pada sektor informal ini merupakan sanak saudara atau teman dekat yang memang sudah dipercaya dan sepakat untuk menerima upah bagi hasil. International Labour Organization (ILO) mendefinisikan ciri-ciri dari pekerjaan sektor infomal sebagai berikut⁷:

- a. Seluruh aktivitasnya bergantung pada lingkungan sekitar
- b. Skala usahanya relatif kecil dan merupakan usaha keluarga
- c. Aktivitasnya ditopang oleh teknologi yang bersifat pada karya
- d. Tenaga kerja yang dimiliki tidak memiliki sertifikat resmi pelatihan dan skill professional
- e. Tidak memiliki campur tangan pemerintah
- f. Aktivitas pada sektor infomal sangat ketat karena memiliki banyak pesaing.

c. Pekerja formal

Tenaga kerja formal merupakan mereka yang berkerja dan berstatus karyawan yang memiliki upah secara permanen. Sektor formal ini memiliki manajerisasi perusahaan yang baik karena didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidang tersebut. sektor formal merupakan sektor dengan tenaga kerja yang diberi jaminan upah atau gaji dan berada pada pekerjaan yang permanen. Ciri pada sektor formal dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Sektor formal memiliki hubungan tenaga kerja yang baik, terorganisir.
- b. Secara resmi perusahaan tersebut memiliki izin pendirian usaha
- c. Memiliki campur tangan pemerintah dan syarat-syarat bekerja yang sudah dilindungi hukum.

d. Perjanjian Hukum Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Pasal 50 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai hubungan kerja. Undang-undang tersebut dibentuk untuk melindungi tenaga

⁶ Nazzarudidn Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*(Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2018).

⁷ Nindya Purnama Sari, "Transformasi Pekerja Informal Ke Arah Formal: Analisis Deskriptif Dan Regresi Logistik," *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* 9, No. 1 (2016): 228294.

kerja dari praktek yang tidak adil sehingga merugikan salah satu pihak. Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 86 mengatur bahwa setiap pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan suatu perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja.

Perubahan pada perjanjian kerja diatur dalam Undang-undang cipta kerja Nomor 11 Tahun 2020. Perubahan tersebut mencakup Batasan jangka waktu perjanjian kerja, ditiadakan hukum perjanjian kerja pada waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis, penambahan pada masa terhitung sejak masa percobaan, ditiadakannya perpanjangan dan pembaharuan mengenai perjanjian kerja, serta penambahan pada ketentuan dalam kompensasi pada pekerja pada waktu kerja yang telah berakhir.⁸

e. Transformasi Tenaga Kerja formal ke informal pada pandemi covid-19

Pandemi covid yang memberikan berbagai kerugian pada suatu perusahaan membuat perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawan karena perusahaan mengalami penurunan produktivitas dan tidak banyak dari perusahaan yang menutup usaha karena tidak bisa membayar biaya ganti rugi⁹. Pandemi covid-19 merupakan bencana luar biasa dan tidak terduga yang berpengaruh pada berbagai sektor termasuk pada perubahan struktur tenaga kerja di Indonesia. Masyarakat yang merupakan korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) lebih memilih untuk membuka usaha sendiri atau bekerja secara informal.

Transformasi struktur ketenagakerjaan dari formal ke Informal dapat dilihat pada penurunan tenaga kerja pada industry pengolahan sebesar 1,72 juta sedangkan pada sektor konstruksi, jasa Pendidikan, administrasi, pemerintahan, dan pertahanan, jasa keuangan, dan asuransi dibawah angka 1 juta. Namun disisi lain, tenaga kerja pada usaha pertanian, kehutanan dan perikanan serta lapangan usaha perdagangan pengeceran reparasi mengalami peningkatan menjadi 540.000. Fenomena ini perlu menjadi perhatian karena jika perubahan struktur ini terus terjadi akan mengubah produktivitas menjadi lebih rendah.

Disamping itu, pekerja informal lebih rentan dalam menghadapi resiko K3 (keselamatan, dan Kesehatan kerja) dan kurangnya perlindungan yang memadai seperti tidak adanya tunjangan kesehatan, tidak terjaminnya pendapatan ekonomi, kurangnya perlindungan dan tidak adanya tunjangan. Para pekerja yang hanya mengandalkan pada pendapatan harian walaupun pemerintah menetapkan pembatasan sosial (physical distancing). Sehingga banyak dari mereka yang terpaksa tetap bekerja demi bertahan hidup. Himbauan dari pemerintah untuk mengisolasi selama dua minggu memang efektif tetapi tidak efisien pada pekerja dengan pendapatan harian seperti ini.¹⁰

Perlindungan hukum merupakan upaya melindungi masyarakat dalam bahaya manapun ancaman kejahatan yang dapat merugikan dirinya sendiri. Perlindungan hukum

⁸ Dewa Gede Giri Santosa, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya," *Jurnal Ilmu Hukum* 17, No. 2019 (2021), Hlm 1–8.

⁹ Endah Pujiastuti, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan," 2008, <<https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/A008/20171110024751-Pengantar-Hukum-Ketenagakerjaan.pdf>>.

¹⁰ Syahrial Syahrial, "Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia," *Ners* 4, No. 2 (2020), Hlm 21–29, <https://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Ners/Article/View/1022>.

tertuang dalam undang-undang yang berlaku dan dibedakan menjadi 2 jenis perlindungan hukum antara lain:

a. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan mencegah adanya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam undang-undang dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau balasan dalam melakukan suatu kewajiban. Adanya hukum preventif merupakan salah satu upaya dalam mencegah masalah.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa pemberian sanksi seperti denda, hukuman penjara apabila sudah terjadi sengketa atau dinyatakan melakukan suatu pelanggaran. Sifat dari perlindungan represif yaitu menyelesaikan masalah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Adanya peralihan tenaga kerja informal membuat tenaga kerja menjadi lebih mandiri menghadapi berbagai tantangan dan resiko yang dihadapi. Sehingga perlu adanya penanggulangan resiko pada tenaga kerja informal. Adanya perlindungan hukum ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

B. METODE PENELITIAN

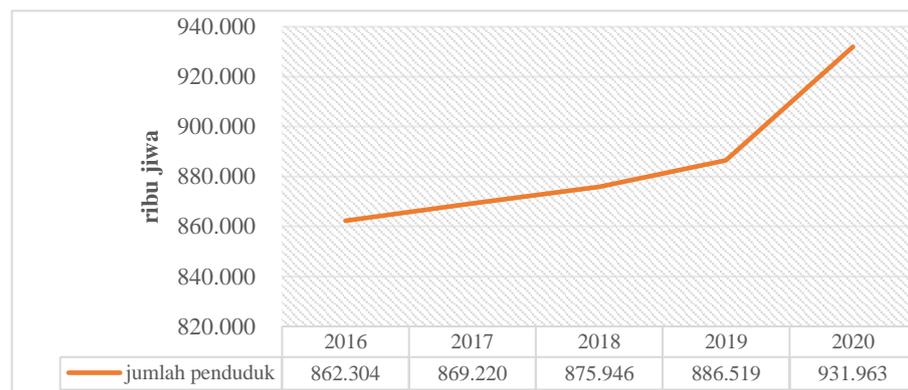
Jenis Penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dengan kenyataan pada masyarakat dan yuridis normatif, pendekatan masalah yang akan diteliti dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari wawancara pada salah satu staff di Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Disdagnakerkopukm) Kabupaten Karanganyar sedangkan data sekunder berasal dari peraturan perundang-undangan, jurnal terdahulu dan pedoman lain yang diterbitkan pada website yang sudah terpercaya. Spesifikasi penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis secara deskriptif terkait gambaran umum sehubungan dengan peralihan tenaga kerja formal ke informal pada masa pandemi covid-19 dimasa pandemi covid-19. Penelitian dilakukan di Kabupaten Karanganyar khususnya pada perusahaan textile yang terkena dampak pandemi besar dan perubahan struktural tenaga kerja. Dengan mengingat terbatasnya waktu, biaya dan kemampuan daya pikir penulis dalam mengadakan suatu penelitian ini, tidak seluruh populasi diambil, akan tetapi hanya *keyperson* yang memenuhi kriteria yang dijadikan sebagai responden Penelitian. Metode penentuan sampel dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* Penelitian digunakan dengan melakukan wawancara dengan informan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebagai berikut perusahaan terdampak pandemi covid, perusahaan skala besar dan memiliki berbagai anak perusahaan yang masih berjalan. Dari satu informan tersebut merekomendasikan informasi dan masalah yang diteliti, kemudian di proses dengan membandingkan penelitian sebelumnya dan fenomena dilapangan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Demografi Kabupaten Karanganyar

Kabupaten Karanganyar terletak antara $110^{\circ} 40''$ – $110^{\circ} 70''$ bujur timur dan $70^{\circ} 28''$ - $70^{\circ} 46''$ Lintang Selatan. Wilayah Kabupaten Karanganyar terdiri dari 17 Kecamatan dengan luas sebesar 76.778,64 Ha yang terdiri dari luas wilayah sawah sebesar 19.945,67 Ha dan lahan kering 56.832,97 Ha. Berdasarkan pada laporan Kabupaten Karanganyar jumlah penduduk tahun 2021 sebesar 938.808 jiwa yang terdiri dari penduduk geder laki laki sebesar 468.107 jiwa sedangkan perempuan sebesar 470.701 jiwa. Adapun presentase penduduk yang berstatus bekerja usia 15 tahun keatas (berdasarkan kategori angkatan kerja) sebanyak 700.357 jiwa merupakan total angkata kerja yang bekerja atau sedang mencari pekerjaa sedangkan 185.212 jiwa bukan angkatan kerja. Jumlah penduduk dijelaskan dari tahun 2016-2020 sebagai berikut:

Gambar 2. Jumlah Penduduk Kabupaten Karanganyar tahun 2016-2020



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Jumlah Penduduk di Kabupaten karanganyar mengalami kenaikan signifikan dari tahun 2016-2020. Tahun 2016 jumlah penduduk di karanganyar sebesar 862.304 jiwa hingga tahun 2017 meningkat sebesar 869.220 jiwa. Peningkatan tersebut terus terjadi hingga tahun 2018 sebesar 875.946 jiwa hingga tahun 2019 dan 2020 yaitu 886.519 jiwa dan 931.963 jiwa. Adapun penduduk kabupaten karanganyar yang berkerja sebesar 484.423 jiwa sedangkan pengangguran sebesar 30.722. adapun kondisi tenaga kerja pada kabupaten karanganyar dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Keatas (Angkatan Kerja) Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu

kegiatan utama	jenis kelamin		total
	laki-laki	perempuan	

Angkatan Kerja	289127	226018	515145
Bekerja	272729	211694	484423
Pengangguran Terbuka	16398	14324	30722
Bukan Angkatan Kerja	54859	130353	185212
Sekolah	22320	23337	45657
Mengurus Rumah Tangga	11701	93240	104941
Lainnya	20838	13776	34614
Jumlah/total	343986	356371	700357
TKK (Tingkat Kesempatan Kerja)	94,33	93,66	94,04
TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja)	84,05	63,42	73,55
TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka)	5,67	6,34	5,96

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Kondisi angkatan kerja di Kabupaten Karanganyar tahun 2020 dengan presentase bekerja sebesar 94,03 persen atau 484.423 jiwa sedangkan angkatan kerja yang tidak bekerja sebesar 5,96 persen atau 30.722 jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa Kabupaten Karanganyar memiliki sumber daya manusia yang produktif dengan 50 persen lebih penduduknya merupakan angkatan kerja yang berkerja. Sedangkan angkatan kerja yang tidak bekerja dibagi menjadi tiga kategori antara lain sekolah, mengurus rumah tangga, dan lainnya. Presentase tertinggi pada angkatan kerja tidak berkerja karena mengurus rumah tangga sebesar 56, 65 persen sedangkan angkatan kerja yang masih berstatus sekolah sebesar 24,65 persen.

Kondisi perekonomian Kabupaten Karanganyar memiliki kecenderungan fluktuatif dari tahun 2017-2019. Namun, cenderung mengalami kenaikan dari 5,77 persen tahun 2017 meningkat menjadi 5,93 persen hingga tahun 2021 terjadi resesi ekonomi (kondisi perekonomian melemah) sebesar -1,87 persen tahun 2021. Sektor yang memiliki kontribusi tertinggi terhadap perekonomian Kabupaten Karanganyar yaitu industri pengolahan sebesar 47 persen sedangkan pertanian, kehutanan, dan perikanan sebesar 13 persen dan perdagangan besar dan eceran, serta reparasi mobil dan sepeda motor sebesar 11 persen.

Sektor industri pada Kabupaten Karanganyar pada awalnya merupakan produk olahan dari sektor pertanian yang diolah hingga barang siap pakai. Adapun barang lain seperti batik terkenal pada wilayah karanganyar. Hingga tahun 2020, ketika terjadi shock ekonomi karena pandemi covid-19 mengubah struktur perekonomian dan sosial terutama pada perusahaan-perusahaan di kawasan tersebut. Perselisihan tersebut antara lain perselisihan Hak, Perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hingga pemberian Surat Peringatan (SP) pada pegawai. Pandemi memiliki dampak yang signifikan terhadap kondisi pekerja di perusahaan dari jumlah buruh yang dirumahkan hingga pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan pada wawancara oleh salah satu staf di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Serta Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Karanganyar Bapak Maryono menjelaskan "perselisihan hubungan industri dengan kasus terbanyak yaitu hubungan industrial yang terdiri dari perselisihan hak sebanyak 8 kasus, perselisihan kepentingan sebanyak 1 kasus, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebanyak 65 kasus." adapun pada tenaga kerja/buruh di wilayah Kabupaten Karanganyar dengan jumlah buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebanyak 69 orang sedangkan jumlah pekerja yang dirumahkan sebanyak 239 orang. Hal tersebut tentu sangat merugikan masyarakat terutama yang menjadi kepala keluarga karena harus memberikan nafkah kepada anggota keluarga. Oleh karena itu perlu adanya suatu mediasi atau upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau pemerintah untuk melindungi pekerja tersebut agar menemukan titik yang baik antara tenaga kerja dengan perusahaan. Pemerintah sebagai faktor yang menentukan kebijakan baiknya memberikan suatu wadah atau peluang terutama bagi masyarakat yang terkena dampak pandemi covid baik berupa bantuan langsung tunai atau lainnya yang baik untuk masyarakat.

B. Faktor yang mempengaruhi masyarakat untuk memilih berkerja informal masa pandemi covid-19 di Kabupaten Karanganyar

Pandemi covid-19 mendorong adanya kebijakan yang mengubah pola hidup masyarakat. kegiatan yang lebih dibatasi, keharusan menjaga jarak, dan standar atau prosedur protokol kesehatan yang harus diikuti demi mencegah penularan covid-19. Hal tersebut juga mempengaruhi adanya transmisi tenaga kerja. Adanya pandemi covid membuat perusahaan mengalami resesi karena penurunan produktivitas karena sumber daya manusia yang terbatas. Hal tersebut mempengaruhi output perusahaan yang semakin menurun. Sehingga beberapa perusahaan lebih memilih merumahkan karyawan demi menurunkan biaya produktivitas yang ada. Mengingat daya beli masyarakat yang ikut menurun.

Berdasarkan pada penelitian Fauziah, (2020) menganalisis faktor yang mempengaruhi migran risen diantaranya:

- 1) Umur : adanya penambahan satu umur maka akan mengurangi peluang seorang migran yang risen untuk bekerja di sektor informal. Trutama untuk tenaga kerja yang masih terbilang beumur muda. Hal tersebut karena mereka memiliki kecenderungan untuk berkompetisi. Sedangkan untuk tenaga kerja yang sudah memasuki usia pensiun lebih memilih untuk memilih pekerjaan mudah yaitu sektor informal.
- 2) Status perkawinan : tenaga kerja yang memiliki peluang besar pada sektor formal yaitu migran risen yang berstatus tidak kawin. Migran dengan status tersebut mempunyai kebebasan untuk dapat memilih pekerjaan apa saja dan dimana saja. Sedangkan migran dengan status kawin lebih condong untuk memilih pekerjaan informal. Hal tersebut karena efisien waktu kerja serta beban kerja yang dimiliki lebih terasa lebih mudah
- 3) Pendidikan : hasil penelitian menunjukkan baawa migran risen didominasi oleh migran dengan pendidikan menengah dan tinggi. Pekerjaan di sektor formal

memiliki syarat-syarat tertentu yang dapat dipenuhi oleh migran dengan pendidikan tinggi atau pengalaman pekerjaan serta mengikuti pelatihan.

- 4) Pelatihan kerja : sebagaimana kita ketahui bahwa pelatihan kerja digunakan sebagai salah satu skill untuk Menambah keahlian tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa migran risen yang pernah mengikuti pelatihan kerja memiliki peluang kerja yang lebih besar dibandingkan pekerja formal yang tidak mengikuti pelatihan kerja.¹¹

Pandemi covid yang mengubah pola hidup masyarakat membuat masyarakat melakukan pembaruan digital, hal ini karena dimasa pandemi segala kegiatan dilakukan secara daring hingga banyak masyarakat yang memanfaatkan teknologi media sosial sebagai salah satu wadah dalam mencari uang. Pekerja informal tentu harus beradaptasi dengan apa yang sedang disukai oleh masyarakat yaitu bermain sosial media. Hal ini menjadi tantangan bagi pekerja informal untuk mengenali media sosial. Kabupaten Karanganyar merupakan wilayah yang terdampak pandemi covid. Perekonomian dari wilayah ini didapat dari sektor pertanian dan industri. Dimana pada masa pandemi tidak terjadi kegiatan apapun yang mengubah produktivitas perusahaan yang mengakibatkan perusahaan colabs. Dari 65 orang terkena dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan 239 orang dirumahkan selama masa pandemi covid-19 yang membuat masyarakat mengalami culture shock. Berdasarkan hasil wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan adanya pemutusan hubungan kerja disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian sehingga mereka menerapkan kebijakan pengurangan pekerja¹². Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja sektor informal yaitu modal diantaranya variabel lain seperti pengalaman kerja dan tenaga kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa modal kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi masyarakat dalam beralih ke sektor informal. Karena keterjangkauan informasi yang luas dan mudahnya dalam dapat pinjaman dari bank atau instansi simpan pinjam lainnya.

C. Upaya Hukum Pekerja Formal dan Informal pada masa Pandemi Covid-19 Kabupaten Karanganyar

Upaya hukum merupakan salah satu cara untuk melindungi masyarakat dengan berbagai peraturan yang berlaku. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang Ketenagakerjaan pada masa sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Adanya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas, daya saing secara komprehensif perlu adanya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan

¹¹ Ary Fauziah Amini et al., "Analisis Migran Risen Di Sektor Formal Dan Informal: Hasil Sakernas 2018," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 23, no. 1, 2020, 37–52.

¹² Aditya Tri Wijaya and Rahayu Subekti, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator," *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 09, No. 02 (2021): P 474-485.

kerja, serta pembinaan pada tenaga kerja¹³. Hukum ketenagakerjaan tersebut menjadi dasar bagi pegawai maupun pengusaha. Adapun undang-undang yang berkaitan dengan hukum perburuhan yang sampai saat ini masih berlaku di Indonesia diantaranya:

- 1) Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Undang-undang nomor 18 tahun 2007 tentang pekerja migran
- 3) Undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja
- 4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan¹⁴.

Adanya pandemi covid-19 menyebabkan pembatasan kegiatan sosial termasuk masyarakat yang diharuskan bekerja dari rumah (*work from home*). Hal ini membuat banyak perusahaan yang melakukan strategi baru sebagai salah satunya pengurangan karyawan yang dianggap sebagai *force majeure* (keadaan memaksa). Pada pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika dalam keadaan terpaksa. Karena perusahaan tutup sehingga perlu melakukan biaya kerugian dari perusahaan yang alami. Perusahaan dapat dikatakan *force majeure* dimana perusahaan dalam kondisi mendesak jika sudah mengalami kerugian selama dua tahun¹⁵. Jika ada beberapa perusahaan yang menggunakan alasan *force majeure* atas kondisi pandemi covid-19 dan tidak memberikan pesangon kepada pekerja maka alasan tersebut tidak dapat diterima oleh berbagai kalangan.

Pasal 43 ayat (1) menjelaskan bahwa perusahaan yang melakukan PHK karena efisiensi yang menyebabkan kerugian, maka perusahaan boleh membayar pesangon setengah dari ketentuan yang sudah ditetapkan. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, berdasarkan pasal 21 ayat (1) pemerintah memberi bantuan selama 6 bulan dengan ketentuan 45% (Empat Puluh Lima Persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan pertama dan 25% (dua puluh lima) dari upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya. Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 menyatakan uang pesangon diberikan kepada pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dengan ketentuan masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak satu bulan upah. Sedangkan untuk masa kerja satu tahun atau lebih mendapatkan pesangon sebanyak dua bulan upah.

Pemberian hak-hak setiap tenaga kerja dalam mendapatkan perlindungan diatur oleh pasal 86 Undang-undang nomor 13 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja

¹³ Ni Putu Rai Yuliantini and Dewa Gede Sudika Mangku Mangku, "Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng Dalam Penempatan Dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri" 8, No. 2 (2020): 22–40.

¹⁴ Fharidhatul Whasimah, Yahman Yahman, and W. Danang Widoyoko, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Akibat PHK," *Anima Legis* 1, No. 1 (2022): 23–29.

¹⁵ Yuliantini and Mangku, 2020 "Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng Dalam Penempatan Dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, Vo. 8 (2020).

- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Adapun saat kondisi covid-19 pekerja wajib diberikan APD kepada tenaga kerja yang masih berkerja pada situasi pandemi covid-19 yang diatur dalam pasal 86 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Adapun perlindungan tenaga kerja terutama kondisi covid pada negara lain seperti singapura yang membayarkan 25% gaji pekerja dari semua sektor usaha di negerinya, perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan makanan, pariwisata, dan perusahaan lain yang paling terpukul atas kejadian ini mendapatkan subsidi 50% sedangkan malaysia memberikan subsidi berdasarkan pada jumlah karyawan dengan rincian:

- a. Karyawan lebih dari 200 orang diberikan subsidi gaji RM 60 atau sekitar Rp 2,2 juta per orang
- b. Karyawan 76-200 orang diberikan subsidi RM 800 atau sekitar Rp 2,9 juta per orang
- c. Karyawan 1-75 orang diberikan subsidi gaji RM 1.200 atau sekitar Rp 4,4jt per orang.

Sedangkan upaya pemerintah Indonesia kepada tenaga kerja yang terdampa covid-19 sebagai berikut:

- a. Kartu pra kerja : program ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas dan daya saing angkatan kerja. Adanya pandemi ini pekerja perlu adanya soft skill yang lebih dibutuhkan untuk mendapatkan fasilitas dari pemerintah. Program kartu prakerja berkerjasama dengan perusahaan yang menyediakan jasa secara daring seperti ruang guru, sekolah.mu, buka lapak, dan sebagainya.
- b. Intensif untuk pekerja medis : pemberian intensif untuk tenaga medis berbeda-beda. Seperti dokter praktik di rumah sakit rujukan korban covid-19 tentunya berbeda dengan bidan dan perawat. Apabila tenaga kesehatan terpapar covid-19 maka pemerintah akan memberikan pelayanan kesehatan gratis. Pemerintah akan memberikan santunan sebesar Rp 300.000.000 pada tenaga medis yang meninggal. Namun, pemberian dana intensif tersebut terlama dan terkendala urusan administrasi dari kementerian kesehatan sehingga 8,36% anggaran pemerintah untuk tenaga medis dicairkan.
- c. Penerbitan atas kebijakan perlindungan pekerja : Menteri tenaga kerja mengeluarkan berbagai kebijakan dalam melindungi kelangsungan bisnis atau usaha diantaranya program jaminan buruh dalam jaminan kecelakaan kerja pada pekerja yang terpapar covid-19, pemberian posko kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan upaya dalam membuka layanan informasi dengan pengaduan bagi pekerja, tim relawan meliputi tenaga kerja kesehatan dan non kesehatan yang ikut bertugas dalam

penanggulangan covid-19 dapat ditempatkan langsung pada Rumah dengan fasilitas kesehatan baik¹⁶.

Kabupaten Karanganyar sebagai wilayah industrial memiliki upaya dalam meminimalisir pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yaitu dengan memberikan intensif kartu prakerja serta memberikan penyuluhan kepada masyarakat mengenai upaya yang dapat dilakukan agar bisa produktif dimasa pandemi covid-19. Hal tersebut dirasa belum optimal karena berdasarkan hasil perselisihan pada perusahaan dan upaya pemerintah dalam mengatasi perselisihan tersebut sepenuhnya terselesaikan. Ada beberapa kendala dinas ketenagakerjaan dalam mengatasi perselisihan tersebut yaitu kurangnya sumber daya manusia di dinas tenaga kerja sebagai mediator dalam menangani masalah tersebut serta belum adanya birokrasi yang jelas serta transparan dalam mengatasi permasalahan tersebut.

D. PENUTUP

Faktor-faktor yang mempengaruhi masyarakat untuk lebih berkerja informal dimasa pandemi covid-19 kabupaten karanganyar diantaranya modal kerja, waktu kerja, umur dan pelatihan kerja. Adanya perubahan tenaga kerja menjadi informal karena modal kerja yang diharapkan sesuai dengan keinginan masyarakat dan akses informasi dari simpan pinjam yang luas dan mudah. Adapun waktu kerja dan uumur. Dengan bekerja di sektor informal tentu waktu kerja. Upaya perlindungan hukum yang dilakukan pada tenaga kerja dimasa pandemi covid-19 Kabupaten Karanganyar yaitu dengan memberikan edukasi kepada masyarakat yang terdampak pandemi covid-19. Pemerintah sebagai lembaga mediator memberikan intensif tenaga kerja yang terdampak pandemi covid-19 yaitu memberikan intensif bantuan langsung tunai, memberikan pelatihan untuk menambah soft skill masyarakat serta memberikan edukasi kepada masyarakat terutama yang terkena dampak pandemi covid-19 Kabupaten Karanganyar. Pemerintah lebih mengedepankan maasyarakat yang terkena dampak pandemi dengan memberikan intensif uang terutama masyarakat yang menjadi tulang punggung keluarga. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dimasa pandemi dengan memberikan kebijakan yang lebih terhadap kondisi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya Tri Wijaya and Rahayu Subekti, "Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Masa Pandemi Covid-19 Melalui Mediator," *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 09, No. 02 (2021): P 474-485.

Advenia Elisabeth Elisabeth, "Pandemi Covid-19 Bikin Korban PHK Lari Ke Sektor Informal," *Idxchannel.Com*, Last Modified 2021, Accessed September 5, 2021

Ary Fauziah Amini et al., "Analisis Migran Risen Di Sektor Formal Dan Informal: Hasil Sakernas 2018," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 23, No. 1 (2020): 37-52

¹⁶ Daniel Marshal Sajou and Niken Febriana Dwi, "Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19," *Journal Syntax Transformation* 5, no. 3, 2020, 248-53.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 2009

Daniel Marshal Sajou and Niken Febriana Dwi, "Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19," *Journal Syntax Transformation* 5, No. 3 (2020): 248–253.

Dewa Gede Giri Santosa, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya," *Jurnal Ilmu Hukum* 17, No. 2019 (2021), Hlm 1–8

Endah Pujiastuti, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan," 2008,
<https://Repository.Usm.Ac.Id/Files/Bookusm/A008/20171110024751-Pengantar-Hukum-Ketenagakerjaan.Pdf>.

Fharidhatul Whasimah, Yahman Yahman, and W. Danang Widoyoko, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Akibat PHK," *Anima Legis* 1, No. 1 (2022): 23–29.

Imas Novita Juaningsih, "Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia," *Buletin Hukum Dan Keadilan* 4, No. 1 (2020) Hlm. 189–196

Middia Martanti Dewi et al., "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Formal Di Indonesia The Impact of Covid-19 Pandemic on Formal Labour in Indonesia," *Populasi* 28, No. 2 (2020), Hlm 32–53.

Nazzarudidn Malik, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2018)*

Ni Putu Rai Yuliantini and Dewa Gede Sudika Mangku Mangku, "Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng Dalam Penempatan Dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri" 8, No. 2 (2020): 22–40

Nindya Purnama Sari, "Transformasi Pekerja Informal Ke Arah Formal: Analisis Deskriptif Dan Regresi Logistik," *Jurnal Ekonomi Kuantitatif Terapan* 9, No. 1 (2016): 228294

Syahlan Mattiro, Rahmat Nur, and Universitas Lambung Mangkurat, "Peningkatan Sektor Informal Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kelurahan Sungai Andai Kecamatan Banjarmasin Utara Kota Banjarmasin" 1 (2021), Hlm 46–51.

Syahrial Syahrial, "Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia," *Ners* 4, No. 2 (2020), Hlm 21–29,
<https://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Ners/Article/View/1022>

Yuliantini and Mangku, 2020 "Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng Dalam Penempatan Dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri." *Jurnal PendidikanKewarganegaraan Undiksha*, Vo. 8