

STRATEGI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TANGERANG DALAM MENANGGULANGI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA TAHUN 2021

Selvi Dianti.S¹, Annissa Fitriah Arief²

Departemen Politik dan Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Yuppentek Indonesia

Correspondence		
Email: Selpidianti213@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 28 Juli 2024	Accepted 31 Juli 2024	Published 7 Agustus 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fenomena PHK di Kabupaten Tangerang pada masa Covid-19, rencana strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang untuk menanggulangi masalah PHK, dan pelaksanaan rencana strategis dinas tenaga kerja untuk menanggulangi PHK pada tahun 2021. Tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Setelah data dikumpulkan maka selanjutnya data di analisis secara kualitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa PHK saat pandemi Covid-19 merupakan kondisi *force majeure* yang disebabkan penurunan jumlah order yang diterima pelaku usaha yang berdampak pada penurunan omset dan terpaksa melakukan PHK. Dinas tenaga kerja menanggulangi fenomena tersebut dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan visi-misi Bupati Kabupaten Tangerang, upaya tersebut berupa program pembinaan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja yang terdiri dari kegiatan, seperti dialog lembaga kerja sama tripartit, jaminan kehilangan pekerjaan, dan bantuan sosial upah.

Kata Kunci : Covid-19, Disnaker, Pemutusan Hubungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the phenomenon of layoffs in Tangerang Regency during the Covid-19 period, the Tangerang Regency manpower office's strategic plan to tackle layoffs, and the implementation of the manpower service's strategic plan to tackle layoffs in 2021. This type of research uses a qualitative research type with data collection techniques in the form of interviews and documentation. After the data is collected, then the data is analyzed qualitatively. This research shows that layoffs during the Covid-19 pandemic were a force majeure condition caused by a decrease in the number of orders received by business actors which resulted in a decrease in turnover and forced layoffs. The Manpower Office is tackling this phenomenon by referring to the Regional Medium-Term Development Plan and the vision and mission of the Tangerang Regency Regent. This effort is in the form of a program for fostering industrial relations and worker welfare which consists of activities, such as dialogue on tripartite cooperation institutions, guarantees for job loss, and assistance social wages.

Keywords: Covid-19, Disnaker, Layoff

PENDAHULUAN

Pada umumnya, setiap orang membutuhkan pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Dalam kegiatan ini terdapat hubungan yang terjalin antara pekerja dengan pihak perusahaan yang disebut sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja ini dituangkan dalam suatu perjanjian berupa perjanjian kerja untuk memuat hak serta kewajiban masing-masing sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Sebagai negara hukum, Indonesia memberikan perhatian khusus yang berkaitan dengan perlindungan hak asasi manusia bagi pekerja dan pengusaha. Tetapi pada kenyataannya banyak sekali peristiwa yang terjadi dimana kerap kali adanya pemutusan kerja baik secara sepihak maupun melalui kata mufakat.

Namun, pada tahun 2020 dunia dihadapkan penyebaran Corona Virus Disease 2019 atau disebut dengan Covid19. Untuk mencegah penyebaran virus Covid-19 di Indonesia, pemerintah mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 dan Peraturan

Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019.

Dengan diterapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) berakibat pada sektor ekonomi, khususnya penurunan produktivitas sektor industri dan penurunan pendapatan perusahaan yang pada gilirannya menyebabkan penurunan permintaan tenaga kerja. Penurunan permintaan tenaga kerja ini menyebabkan perusahaan melakukan PHK kepada pekerjanya yang akhirnya menyebabkan peningkatan pengangguran (Herispon, 2020). PHK dalam PP No. 35 Tahun 2021 dan UU No. 13 Tahun 2003, merupakan

“pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah PHK di Indonesia telah menunjukkan angka penurunan sejak 2014 hingga 2018 tercatat 3.400 pekerja terkena PHK. Namun, sejak pandemi Covid-19 angka PHK mengalami peningkatan signifikan, yaitu per Agustus 2020 mencapai 3.600.000 pekerja terkena PHK. Fenomena PHK pada masa pandemi Covid-19 ini terjadi karena dua alasan yang berbeda, yaitu alasan force majeure sebagaimana diatur dalam pasal 164 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 dan pasal 45 PP No. 35 Tahun 2021, serta efisiensi sebagaimana diatur pasal 164 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 dan pasal 43 PP No. 35 Tahun 2021 (Rasmiyati, 2021).

PHK merupakan bagian dari hubungan kerja, yang awalnya sebenarnya terkait dengan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja. Dalam perkembangan berikutnya, PHK biasanya melibatkan pemerintah, karena menyangkut kepentingan proses industri. Hubungan yang melibatkan pengusaha, pekerja, dan pemerintah ini menjadi salah satu aspek penting dalam hubungan industrial. Untuk menciptakan hubungan industrial yang adil dan harmonis diperlukan keseimbangan antara kepentingan tiga unsur itu dalam hubungan industrial.

PHK di Kabupaten Tangerang di masa pandemi Covid-19 menjadi fenomena menarik diteliti. PHK di daerah “seribu industri” ini menunjukkan angka tertinggi di Provinsi Banten, terutama pada 2020, yaitu tercatat sebesar 31.728 jiwa dari 95 perusahaan terdampak Covid-19 dan 24 perusahaan tutup. Adapun 9.330 pekerja dirumahkan karena Covid-19. Peningkatan PHK tentunya menjadi persoalan serius pemerintah Kabupaten Tangerang. Sebab, hal tersebut berdampak pada peningkatan angka pengangguran terbuka di Kabupaten Tangerang sehingga menyebabkan target dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tangerang 2019-2023 menjadi terhambat.

Target tersebut pada 2020 angka pengangguran di Kabupaten Tangerang harus mencapai 9,1% (Amana, 2021). Hal ini ditunjukkan bahwa pada 2020 tingkat pengangguran di Kabupaten Tangerang mengalami peningkatan yang sangat signifikan yaitu 13,06% atau 239.788 jiwa

Peningkatan PHK di Kabupaten Tangerang juga berdampak pada seperti meningkatnya kasus perselisihan hubungan industrial (PHI) di Kabupaten Tangerang. Hal ini ditunjukkan bahwa pada 2020 jumlah kasus PHI didominasi oleh kasus PHK yaitu terdapat 295 kasus PHK dari 326 kasus PHI (Sayuti, 2021).

Oleh karena itu, untuk mengatasi peningkatan PHK dan mengupayakan agar tidak terjadi PHK, maka diperlukan langkah-langkah strategis yang disusun dan dilaksanakan dengan baik oleh pemerintah.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk dapat menganalisis fenomena PHK yang terjadi di Kabupaten Tangerang pada masa pandemi Covid-19, serta rencana strategi dan pelaksanaan strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang untuk menanggulangi fenomena PHK itu, khususnya pada 2021.

KERANGKA TEORI

Hubungan Industrial

Secara umum, menurut Suwanto menjelaskan bahwa hubungan industrial merupakan sistem hubungan antara pihak dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari tiga unsur pekerja, pengusaha, dan pemerintah (Zulkarnaen A. H., 2016). Di tingkat perusahaan, pekerja dan pengusaha merupakan pelaku utama yang terlibat secara langsung dalam proses produksi barang atau jasa. Sedangkan pemerintah dalam hubungan industrial merupakan pihak yang memiliki wewenang dalam menyusun peraturan ketenagakerjaan agar terciptanya hubungan yang seimbang antara pekerja dan pengusaha serta memiliki kewajiban dalam menyelesaikan perselisihan secara adil (Sulaksono, 2002).

Berdasarkan pasal 103 UU No. 13 Tahun 2003 hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana-sarana berikut: Serikat pekerja; Organisasi pengusaha; Lembaga kerjasama bipartit; Lembaga kerjasama tripartit; Peraturan perusahaan; Perjanjian kerja bersama (PKB); Undang-undang ketenagakerjaan; Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI).

Dalam kenyataannya, hubungan industrial seringkali terjadi permasalahan atau disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Pada pasal 1 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pekerja dan pengusaha karena perselisihan hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja.

Pekerja merupakan sumber daya dan aset untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dijaga secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Untuk itu, hak-hak pekerja menjadi penting dalam ketenagakerjaan. Hak-hak pekerja juga tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya: Hak atas perlindungan keselamatan dan keselamatan kerja; Hak atas kebebasan berserikat; Hak atas pemutusan hubungan kerja; Hak atas mendapatkan upah tercantum; Hak atas perlindungan jam kerja, cuti, dan libur; Hak atas kesejahteraan pekerja.

Manajemen Strategi

Menurut Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger, manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja suatu organisasi dalam jangka panjang. Menurut Arnoldo C Hax dan Nicholas S Majluk, manajemen strategi diartikan sebagai cara mengarahkan suatu organisasi agar tercapai sasaran organisasi, mulai dari kapabilitas manajerial, nilai dan tanggung jawab organisasi, dan sistem administrasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan strategis dan operasional pada seluruh hierarki (Nugroho, 2014). John A.

Pearce dan Richard B. Robinson mengungkapkan bahwa manajemen strategi adalah serangkaian tindakan yang berorientasi pada perumusan dan pelaksanaan untuk mencapai tujuan organisasi (Mukhlis Catio, 2021). Pendapat lainnya dari Fred R. David, manajemen strategi adalah ilmu pengetahuan yang merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan yang fungsional yang digunakan untuk mencapai tujuantujuan organisasi (Nugroho, 2014). Dari pengertian tersebut menunjukkan manajemen strategi merupakan serangkaian keputusan dan sistem kesatuan yang memiliki komponen yang saling berhubungan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi.

Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger juga menyebutkan terdapat empat elemen dasar proses manajemen strategi, yaitu pengamatan lingkungan, perumusan, strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Elemen pertama, pengamatan lingkungan, dalam hal ini berisi mengenai identifikasi lingkungan suatu organisasi baik lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Kedua, perumusan strategi meliputi penentuan misi dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Ketiga, implementasi strategi merupakan proses mewujudkan strategi melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Keempat, evaluasi strategi meliputi perbandingan antara hasil akhir dari suatu aktivitas dengan hasil yang diharapkan organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Peneliti menganalisis secara mendalam mengenai bagaimana perencanaan strategi dan pelaksanaan strategi yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang untuk menanggulangi fenomena PHK pada 2021. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu reduksi data, proses penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Situs yang digunakan untuk melakukan penelitian di Kabupaten Tangerang dengan mengacu pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Hal ini berdasarkan pada kajian penelitian mengenai PHK Kabupaten Tangerang, sehingga Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang menjadi lembaga pemerintah yang memiliki infoman untuk memperoleh data penelitian.

Subjek penelitian merupakan orang yang dianggap memahami permasalahan penelitian. Subjek pada penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kabupaten Tangerang, SPSI Kabupaten Tangerang (Serikat Pekerja), Pekerja Kabupaten Tangerang terkena PHK dampak pandemi Covid-19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Fenomena Pemutusan Hubungan Kerja Kabupaten Tangerang Masa Pandemi Covid-19

Pada masa-masa pandemi Covid-19 pada 2021, pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi di Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, tak dapat dihindari. PHK merupakan bagian dari proses berakhirnya hubungan kerja. Pengaturan terkait PHK akibat pandemi Covid-19 tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta turunannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Di Kabupaten Tangerang, PHK yang terjadi di masa-masa pandemi Covid-19 merupakan suatu peristiwa atau bencana atau wabah yang sulit untuk dihindari, baik oleh pengusaha, pekerja, maupun pemerintah. Pada masa pandemi Covid-19 pengusaha melakukan PHK dengan alasan keadaan memaksa atau disebut istilah *force majeure*, dan efisiensi (Muslim, 2020). Secara hukum, *force majeure* diartikan sebagai keadaan yang menyebabkan hak dan kewajiban dalam hubungan hukum tidak dapat dilaksanakan, yang disebabkan peristiwa yang tidak dapat dihindari dan diduga oleh setiap orang, seperti gempa bumi, longsor, banjir, dan gunung meletus (Rasuh, 2016).

Pengaturan PHK dengan alasan *force majeure* diatur dalam UU dan PP. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya pasal 164 ayat (1) yang menyebutkan PHK dapat dilakukan pengusaha dengan alasan perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua tahun, atau *force majeure*. Sementara, pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tercantum dalam pasal 45 ayat (1) menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK pekerja dengan alasan *force majeure* yang mengakibatkan perusahaan tutup, dan pasal 45 ayat (2) menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK pekerja dengan alasan *force majeure* yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup.

Selain itu, Pengaturan PHK dengan alasan efisiensi diatur pada pasal 164 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 dan pasal 43 PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan melakukan efisiensi.

Fenomena PHK yang terjadi di Kabupaten Tangerang, pada masa pandemi Covid-19 pada 2021, bisa dilihat karena dua alasan sekaligus. Pada masa-masa pandemi Covid-19, permintaan barang yang dibutuhkan konsumen mengalami penurunan yang berakibat pada penurunan produksi suatu perusahaan. Akibatnya berdampak terhadap ketenagakerjaan yaitu berupa pengurangan tenaga kerja.

Dampak pandemi Covid-19 terhadap perusahaan juga diakui oleh Ketua APINDO Kabupaten Tangerang bahwa berawal dari penurunan daya beli konsumen, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, perusahaan melakukan penurunan orderan yang pada gilirannya menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Tidak hanya karena permintaan konsumen yang menurun, pembatasan aktivitas yang dilakukan guna memutus rantai penyebaran Covid-19 juga menyebabkan penurunan produksi.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang melakukan pencatatan PHK dan pekerja yang dirumahkan. Sebagaimana dalam Laporan Pencatatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Tahun 2020 dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tercatat terdapat 9.330 pekerja yang dirumahkan dari 51 perusahaan per 30 Desember 2020. Sedangkan pada 2021 tidak ada pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang juga melakukan pencatatan pekerja yang terkena PHK. Pada 2020, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mencatat 31.728 pekerja terkena PHK dari 95 perusahaan dan 24 perusahaan tutup. Dari 31.728 pekerja terkena PHK tersebut terdapat 26.218 pekerja yang bekerja di perusahaan bidang alas kaki atau sebesar 82,6% dari jumlah PHK tahun 2020.

Sedangkan jumlah PHK Kabupaten Tangerang tahun 2021 mengalami penurunan yang signifikan yaitu sebesar 4.069 pekerja dari 73 perusahaan. Perusahaan bidang alas kaki yang termasuk dalam perusahaan di industri padat karya menjadi perusahaan yang sangat terdampak pandemi Covid-19. Sebab, perusahaan tersebut memiliki jumlah tenaga kerja yang lebih besar dibandingkan perusahaan industri padat modal.

Pengusaha dapat melakukan PHK melalui tahapan yang dijelaskan pada Pasal 37-39 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan tersebut menjelaskan prosedur melakukan PHK, mulai dari pengusaha melakukan pengajuan surat pemberitahuan PHK kepada pekerja hingga penyelesaian perselisihan PHK yang dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja, dan perundingan tripartit antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah.

2. Perencanaan strategi dalam menanggulangi pemutusan hubungan kerja Kabupaten Tangerang

Dalam penelitian ini, yang dimaksud perencanaan strategis adalah langkah awal yang wajib dilakukan setiap instansi pemerintah agar tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Penyusunan Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang merupakan penjabaran yang lebih detail dari perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Tangerang. Perencanaan strategi itu diperkuat dengan visi Kabupaten Tangerang, yaitu “Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Tangerang yang Religius, Cerdas, Sehat dan Sejahtera”. Dalam usaha mewujudkan visi ini, Kabupaten Tangerang merumuskan enam misi pembangunan daerah.

Dari enam misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Tangerang, misi ketiga memberikan gambaran keterlibatan dan peran serta Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang, yaitu “Mengembangkan ekonomi daerah yang kompetitif dan berbasis kerakyatan”. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang pada periode RPJMD 2019-2023 berperan aktif dalam aspek kesejahteraan masyarakat, yaitu menurunkan tingkat pengangguran melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang dapat mendukung dan mewujudkan pembangunan bidang ketenagakerjaan. Untuk mencapai visi dan misi RPJMD Kabupaten Tangerang Tahun 2019-2023, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang menetapkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dan membentuk rumusan strategi dan arah kebijakan. Terdapat dua tujuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang yaitu meningkatkan kesempatan kerja dan meningkatkan kinerja perangkat daerah. Tujuan pertama memiliki dua rencana strategi, yaitu meningkatkan kompetensi tenaga kerja untuk kebutuhan pasar dan berusaha, dan meningkatkan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja melalui program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, program peningkatan kesempatan kerja, program pembinaan

hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja. Adapun rencana strategi tujuan kedua, yaitu meningkatkan tata kelola administrasi pemerintahan melalui program penunjang urusan pemerintahan daerah.

Dari berbagai rencana program yang telah ditetapkan, program peningkatan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan program yang diperuntukan sebagai pencegahan dan penanganan permasalahan PHK. Sebab terjadinya PHK dapat menimbulkan permasalahan dalam hubungan industrial dan berdampak pada meningkatnya jumlah pengangguran di Kabupaten Tangerang. Berdasarkan laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang tahun 2020 menjelaskan pada tahun 2021, program tersebut terdiri dari kegiatan, yaitu pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan penutupan perusahaan di daerah kabupaten/kota, serta pelaksanaan operasional lembaga kerjasama (LKS) tripartit daerah kabupaten/kota.

3. Pelaksanaan strategi dalam menanggulangi pemutusan hubungan kerja Kabupaten Tangerang

Implementasi atau pelaksanaan strategi yang telah ditetapkan merupakan tahapan yang kompleks. Pada tahapan ini terdapat tiga unsur utama bagi pemerintah dalam melaksanakan program-program pembangunan yaitu program, anggaran, dan prosedur. Berdasarkan Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2019—2023 dan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang 2021, berikut adalah program dan kegiatan yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang sebagai upaya menurunkan angka PHK di Kabupaten Tangerang.

Pelaksanaan penanggulangan PHK dilaksanakan dengan memenuhi program kerja instansi seperti pembinaan hubungan industrial dan penyelesaian sengketa melalui dialog lembaga kerja sama tripartit. Dialog Lembaga Kerja Sama Tripartit Kabupaten Tangerang merupakan dialog yang dilakukan secara persuasif dengan beberapa pihak sebagai wujud pemberian fasilitas penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Tangerang. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang menggunakan dana untuk program pembinaan hubungan industrial dan kesejahteraan pekerja tahun 2021 sebesar Rp733.475.000 atau 81,43% penyerapan anggaran dari rencana anggaran sebesar Rp900.789.000. Prosedur pelaksanaan dialog lembaga kerja sama tripartit diawali dengan mengundang perwakilan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia) Kabupaten Tangerang, perwakilan SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) Kabupaten Tangerang, dan perwakilan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Saat pelaksanaan, dialog dimulai dengan membahas permasalahan ketenagakerjaan, termasuk peraturan terkait ketenagakerjaan.

Pemerintah juga menerbitkan bantuan berupa insentif sosial baik bagi pekerja yang bekerja di perusahaan terdampak pandemi Covid-19 maupun pekerja yang terkena PHK, yaitu jaminan kehilangan pekerjaan yang disingkat JKP. Bantuan JKP diberikan kepada pekerja dalam tiga bentuk manfaat, yaitu uang tunai, akses informasi, dan pelatihan kerja. Untuk pemberian manfaat uang tunai dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang, sedangkan akses informasi dan pelatihan kerja menjadi tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang. Pendanaan JKP bersumber dari pemerintah pusat dengan skema subsidi dan iuran yang berasal dari jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM). Untuk tata cara pendaftarannya tercantum pada pasal 5 sampai pasal 10 di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2021.

Selain itu, terdapat bantuan subsidi upah yang diberikan kepada pekerja yang bekerja pada perusahaan terdampak pandemi Covid-19. Bantuan ini diharapkan dapat mencegah pengusaha melakukan PHK sebagai akibat pandemi Covid-19 dengan cara membantu mengurangi beban biaya produksi sekaligus beban biaya tetap perusahaan. Bantuan upah ini diberikan selama dua bulan dengan jumlah Rp500.000 per bulan, dan diberikan sekaligus sebanyak Rp1.000.000 kepada pekerja yang memenuhi persyaratan. Penyaluran bantuan sosial

upah disalurkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan di bawah pengawasan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Untuk 2021, saat pandemi Covid-19 berlangsung, anggaran yang dialokasikan pemerintah pusat untuk bantuan upah sebesar Rp8,8 triliun untuk satu juta calon penerima bantuan dari 8,73 juta pekerja. Untuk prosedur pelaksanaan bantuan sosial upah dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).

KESIMPULAN

Pertama, PHK di Kabupaten Tangerang Tangerang pada masa Pandemi Covid-19 dikategorikan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten penurunan orderaan, sehingga menyebabkan pelaksanaan PHK terhadap karyawannya.

Kedua, Strategi penanggulangan PHK oleh dinas tenaga kerja mengacu pada RPJMD Kabupaten Tangerang tahun 2019-2023 dan selaras misi ketiga Bupati/Wakil Bupati Kabupaten Tangerang yaitu mengembangkan ekonomi daerah yang kompetitif dan berbasis kerakyatan. Ketentuan tersebut dimaknai oleh dinas tenaga kerja untuk menerapkan dua strategi utama yaitu peningkatan kompetensi tenaga kerja dan peningkatan kesempatan kerja bagi masyarakat yang terdiri dari beberapa program. Dari berbagai rencana program yang telah ditetapkan, program peningkatan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan program yang diperuntukan sebagai pencegahan dan penanganan permasalahan PHK.

Ketiga, Pelaksanaan penanggulangan PHK dilaksanakan dengan memenuhi program kerja instansi seperti pembinaan hubungan industrial dan penyelesaian sengketa melalui dialog tripartit, pemberian jaminan kehilangan pekerjaan, dan pemberian Bantuan sosial Upah.

SARAN

Adanya perjanjian kerja antara karyawan dan pelaku usaha, semestinya didukung dengan kesiapan menghadapi *force majeure* dalam PHK seperti kesiapan dana darurat perusahaan, artinya tidak mengutamakan keuntungan semata. Pelaku usaha perlu memberikan kepastian hukum terhadap pekerjaannya, dan pemerintah daerah perlu menjamin kehidupan yang layak terhadap masyarakatnya. Meskipun PHK tidak disalahkan dalam peraturan perundang-undangan, namun tidak berarti juga mengabaikan hak-hak para pekerja seperti memperoleh pesangon

Program kerja pemerintah daerah yang mengacu pada RPJMD dan Visi Misi Bupati sebaiknya dilaksanakan lebih fleksibel. *Force majeure* yang dialami ribuan pekerja juga menuntut dinas tenaga kerja untuk lebih kreatif dalam mempersiapkan strategi yang mendesak.

Upaya yang dilakukan pemerintah sudah cukup beragam. Kondisi ini menuntut balik masyarakat untuk meningkatkan skill dan kemampuan bekerja sehingga mendorong perkembangan perusahaan atau menghambat penurunan omset perusahaan.

Tangerang, pelaku usaha, dan ICC. Pelaku usaha mengalami keterbatasan biaya operasional yang disebabkan oleh penurunan omset.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fatih, A. A. (2020). LEGAL PROTECTION OF LABOR RIGHTS DURING THE CORONAVIRUS DISEASE 2019 (COVID-19) PANDEMIC. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 100-115.
- Avriandi, S. (2022). PENERAPAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 (UU CIPTA KERJA) TERHADAP PPEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL DENGAN ALASAN FORCE MAJEURE.
JURNAL ILMU HUKUM PRIMA, 145-155.

- Asyhadie, K. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Indonesia: Prenadamedia Group, Divisi Kencana.
- Disnaker Kabupaten Tangerang. (2019). "Rencana Strategis Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang Tahun 2019-2023". Retrieved November 8, 2021, from Kabupaten Tangerang: <https://tangerangkab.go.id>
- Disnaker Kabupaten Tangerang. (2022, Oktober 22). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020*. Retrieved from Kabupaten Tangerang: <https://tangerangkab.go.id/>
- Dr. Taufiqurokhman, S. M. (2016). *Manajemen Strategik*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Hidayat, P. (2020). *DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP HAK-HAK PEKERJA; SEBUAH PANDUAN AKSES TERHADAP KEADILAN*. Jakarta: Institute for Criminal Justice Reform (ICJR).
- Idris, F. (2018). *Dinamika Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Juaningsih. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Adalah*, 189-196.
- Kartawijaya, A. D. (2018). *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif – Inter Disiplin Teori-KebijakanPraktik*. Bandung: Alfabeta.
- Marsinah, L. (2019). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori DanPraktik)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maulana, D. E. (2021). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan. *Jurist Diction*, 949-972.
- Muslim. (2020). PHK PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 357-370.
- Mustakim, M. &. (2020). Pandemi Covid19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 695-706.
- Sinaga, A. (2016). PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA . *Jurnal Universitas Suryadarma*, 56-70.
- Sulaksono. (2002). *Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat*. Lembaga Penelitian SMERU.
- Wibowo, H. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) SecaraSepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 109-120.