

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan populasi Sumber Daya Manusia (SDM) setiap tahun terus mengalami peningkatan terutama di Indonesia. Pertumbuhan penduduk sangat berpengaruh terhadap penyediaan lapangan pekerjaan sebagai sumber penghasilan bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidup. Penyediaan lapangan pekerjaan menjadi suatu permasalahan yang sering dialami oleh suatu negara dimana penyediaan lapangan pekerjaan setiap tahunnya mengalami penurunan yang berdampak pada penurunan kesejahteraan masyarakat. Secara langsung, ini menjadi tugas penting bagi lembaga-lembaga pemerintahan khususnya pada bidang ketenagakerjaan untuk menciptakan lapangan pekerjaan sebagai salah satu langkah untuk menstabilkan perekonomian di Indonesia.

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 menyebarnya

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. Dalam undang-undang ketenagakerjaan, Alasan PHK dapat dilihat dalam Pasal 154A (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 36 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja dan peraturan pelaksanaannya, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tentang Perjanjian Kerja Jam Tertentu, Pengalihdayaan, Jam Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

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. Kejelasan *force majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan. Karena alasan *force Majeure* yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Melihat gangguan ekonomi yang massif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja

yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas (Juaningsih, 2020).

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan pada 11 April 2020, jumlah tenaga kerja yang dirumahkan dan terkena PHK mencapai 1,5 juta orang. Angka ini naik dibandingkan dengan data 9 April yang baru sekitar 1,2 juta pekerja. Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fuaziah mengatakan, terkait upaya menghindarkan PHK tersebut, pihaknya telah melakukan dialog dengan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dari berbagai sektor usaha. Selain itu, dirinya juga secara intens melakukan dialog dengan beberapa Serikat Pekerja (SP) terkait hal ini. Langkah lainnya yakni melakukan koordinasi dengan Kadisnaker di provinsi seluruh Indonesia guna mengantisipasi dan mengatasi permasalahan ketenagakerjaan di daerah. Di antaranya dengan memberikan arahan dan pedoman baik secara lisan melalui dialog jarak jauh (*teleconference*) maupun lewat SE dan berkordinasi terkait pendataan dan pemantauan perusahaan yang merumahkan pekerja/buruh atau melakukan PHK. (Hartomo, 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, kontruksi 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. Ramai atau tidaknya bisnis ini tetap saja membuat biaya operasionalnya tetap berjalan. Para pengelola perusahaan berusaha memutar otak berupaya untuk sedikit mengefisienkan biaya operasional agar jumlah pengeluaran tidak lebih besar dari jumlah pendapatan maka terjadilah

banyaknya pengurangan bahkan sampai pemutusan hubungan kerja tingkat karyawan/buruh di beberapa perusahaan.

Penelitian ini memilih Mal Ponorogo City Center menjadi sumber informasi karena sesuai dengan judul yang peneliti angkat. Ponorogo City Center atau lebih dikenal dengan sebutan PCC adalah pusat perbelanjaan terbesar di Kota Ponorogo, tepatnya berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda Nomor 1921, Ponorogo, Jawa Timur. PCC adalah bisnis yang bergerak di sektor perdagangan bertransformasi menjadi pusat perbelanjaan modern dibawah naungan PT. Posa Property Group. Mal ini dibangun di atas lahan seluas 1 hektar dimana lokasi ini dulunya adalah bekas pabrik minyak Nabati Yasa yang kemudian terciptalah kerjasama antara pihak swasta dengan PT PWU BUMD Provinsi Jawa Timur untuk pengembangan asset yang akan terjalin hingga 30 tahun ke depan. Dengan hadirnya pusat perbelanjaan ini, pemerintah serta masyarakat sangat berharap bisa mempercepat laju roda perekonomian di Kabupaten Ponorogo sebab sangat memungkinkan Jika mal ini bisa membuka peluang bisnis dan menyerap tenaga kerja penduduk sekitar.

Pusat perbelanjaan modern ini terdapat 5 lantai. Lantai 1 dijadikan sebagai supermarket yang berkerjasama dengan Hypermart sebagai tempat penyedia semua kebutuhan masyarakat mulai dari persediaan makanan sampai perabotan rumah tangga. Lantai 2 dijadikan sebagai mal penyedia kebutuhan sekolah dan kantor yang berkerjasama dengan mitra-mitra ternama seperti Mr.DIY, 3second, Bata dan masih banyak lainnya serta kini juga telah hadir mal pelayanan publik yang mendukung aktivitas administrasi masyarakat Kabupaten Ponorogo mulai dari pengurusan KTP hingga pengajuan surat izin usaha bisa dilakukan disini. Lantai 3 dijadikan tempat untuk bersantai dengan suguhan tempat bermain anak-anak, tempat karaoke keluarga dan juga *outlet/foodcourt* spesial juga ternama lainnya. Lantai 4 dijadikan sebagai bioskop yang bekerjasama dengan Cinemaxx dan Lantai 5 digunakan sebagai Amaris Hotel, hotel bintang 5 dengan fasilitas hotel 100 kamar. PCC secara resmi dibuka pada 31 Mei 2015 diresmikan langsung oleh Bupati Ponorogo

Bapak H. Amin, SH, dihadiri juga oleh Perwakilan Gubernur Jawa Timur dan Presiden Direktur Wira Jatim Group. PCC adalah mal kedua yang didirikan oleh The Blacksteel Group.

PCC sebagai mal pertama di Kabupaten Ponorogo membuatnya menjadi simbol kebanggaan Kota Reog. Kehadiran mal di Kabupaten Ponorogo selain membuka peluang bisnis yang baik, juga dapat membantu pemerintah dalam menciptakan lapangan pekerjaan baru di Kota Reog, ditambah dengan hadirnya mal pelayanan publik maka semakin mempermudah masyarakat dalam pengurusan surat sambil bersantai tanpa menghawatirkan antrian yang banyak karena mal layanan kini disulap sedemikian rupa guna mempermudah dan memperlancar aktivitas pelayanan publik pada masyarakat. Fasilitas serta pengalaman berbelanja menyenangkan, guna menunjang kehidupan masyarakat yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan zaman. Lokasi pusat perbelanjaan yang prima dan suasana modern, nyaman dan aman ini menjadi tempat berkumpul pilihan keluarga dan kerabat serta tempat pertemuan strategis bagi para pebisnis di Ponorogo. Pusat perbelanjaan ini sangat disorot di masa pandemi ini karena tampak mengalami penurunan pengunjung, tentu hal ini berdampak pada puluhan penyewa outlet/foodcourt yang mengalami kerugian sehingga kesulitan dalam pembayaran sewa dan juga terjadinya pengurangan besar di tingkat karyawan.

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.

Banyak pengelola perusahaan membuat berbagai kebijakan untuk mempertahankan bisnisnya. Dari tidak melakukan produksi usaha, menutup sementara usaha, merumahkan bahkan memberhentikan sejumlah karyawan karena kesulitan *cash flow*. Setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai kemampuan bertahannya masing-masing dalam menghadapi situasi dan kondisi seperti ini. Namun, bertahannya perusahaan juga ada batasnya. Lantaran mengingat daya konsumsi masyarakat yang terus menurun, membuat terjadinya PHK besar-besaran. Hal ini terjadi lantaran konsumsi masyarakat terhadap barang-barang produksi menurun selain itu terbatasnya aktivitas di ruang terbuka juga membuat masyarakat enggan mengunjungi tempat keramaian. Yang kemudian hal ini sangat mempengaruhi *income* perusahaan penyedia barang dan jasa.

Diharapkan dengan upaya pemerintah dalam menghadapi dampak pandemi terhadap PHK lewat program Kartu Pra Kerja dan pelatihan-pelatihan bisa tepat sasaran. Selain itu, bantuan paket sembako juga diharapkan bisa tetap menjaga daya beli masyarakat. Perkembangan ekonomi yang turun berpotensi meningkatkan PHK hampir di semua sektor. PHK berpotensi meningkatkan angka kriminalitas karena desakan ekonomi. Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia telah meminta pemerintah dapat mencegah PHK secara serius di tengah Pandemi Covid-19. PHK massal bukan keputusan yang manusiawi untuk saat ini. Pengusaha seolah-olah menutup mata, semua keuntungan perusahaan yang selama ini sudah mereka dapat seperti ikut raib akibat Covid19. Padahal Selama ini pengusaha telah mendapat banyak stimulus era pemerintahan Presiden Jokowi. Disamping PHK massal, beberapa perusahaan memberikan penawaran kepada karyawannya untuk mengambil cuti tak dibayar (*unpaid leave*) atau dirumahkan. Ini dilakukan agar perusahaan tetap bertahan.

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 sekadar 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).

Adapun penelitian dari (Karina Hatane, 2021) mengatakan bahwa Implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh diterapkan dalam bentuk Surat edaran menteri ketenagakerjaan, program kartu prakerja, padat karya tunai, jaring pengaman sosial dan penerbitan kebijakan dan perlindungan kepada pekerja. Implementasi perlindungan hukum pada pekerja yang di PHK dan dirumahkan yaitu bagi pekerja yang dirumahkan cara pemberian gaji dibayar setengah dengan kisaran 25% hingga 50% sesuai kesepakatan bersama antara kedua belah pihak dengan berpedoman pada peraturan pemerintah dan surat edaran menteri ketenagakerjaan sehingga tidak memberatkan kedua belah pihak, sedangkan bagi pekerja yang diPHK pesangon dibayar selama 3 bulan upah di masa pandemi, padahal pesangon yang harus diterima yaitu selama 6 bulan upah berdasarkan masa kerja pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Maksud dan tujuan perlindungan buruh atau perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemeerasan/ketidakadilan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja/buruh karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha (Sudiro, 2021).

Berdasarkan paparan diatas maka peneliti mengambil tema judul yaitu:

**“KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 104
TAHUN 2021 TENTANG KEBIJAKAN PHK MASA PANDEMI
COVID-19 DI MAL PONOROGO CITY CENTER KABUPATEN
PONOROGO.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Mal Ponorogo City Center pada karyawan masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Ponorogo?
2. Apa faktor yang mendorong terjadinya pemutusan hubungan kerja di Mal Ponorogo City Center?
3. Apa langkah strategis yang dilakukan Pihak Pengelola Mal Ponorogo City Center akibat Pandemi Covid-19?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang peneliti paparkan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kebijakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Mal Ponorogo City Center pada karyawan masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk mengetahui faktor yang mendorong terjadinya pemutusan hubungan kerja di Mal Ponorogo City Center.
3. Untuk mengetahui langkah strategis yang dilakukan Pihak Pengelola Mal Ponorogo City Center akibat Pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh unsur pengembangan keilmuan, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan khasanah, dan juga dapat memberikan pengetahuan baru mengenai analisis kebijakan yang perlu

diambil dalam keputusan hubungan kerja di masa Pandemi Covid-19 dan dapat memberikan pengetahuan baru kepada perguruan tinggi mengenai faktor-faktor yang mendorong PHK dan langkah strategis yang dilakukan perusahaan. untuk menangani PHK selama pandemi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah bertambahnya pengetahuan, pengalaman dan pemahaman terhadap kebijakan perusahaan yang dilakukan selama masa pandemi, dan faktor-faktor yang mendorong terjadinya PHK, serta langkah-langkah strategis yang diambil perusahaan untuk mengatasi dampak Pandemi Covid-19.

b. Bagi Universitas

Manfaat penelitian ini bagi Universitas diharapkan dapat menambah literatur tentang kebijakan yang diambil berbagai perusahaan dalam menyikapi Pandemi Covid-19.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat penelitian ini bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai rujukan sebelum melakukan penelitian awal jika ingin melakukan penelitian terkait kebijakan yang diambil perusahaan dalam menghadapi masa sulit pandemi, faktor yang mendorong terjadinya PHK dan strategi untuk menghindari terjadinya PHK.

d. Bagi Pengelola Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi pengelola perusahaan adalah dapat dijadikan masukan untuk lebih aktif mencari langkah strategis lain yang dapat diambil perusahaan selain melakukan PHK di masa pandemi saat ini.

E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah memberikan penjelasan yang singkat dan jelas tentang konsep yang akan dijadikan dasar penentuan sudut pandang dalam penelitian. Oleh karena itu, peneliti perlu mendefinisikan beberapa konsep terkait dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Kebijakan

Kebijakan (*policy*) umumnya digunakan untuk memilih dan menunjukkan pilihan terpenting untuk memperlancar kehidupan, baik dalam kehidupan organisasi pemerintahan maupun privat. Kebijakan harus bebas dari konotasi atau nuansa yang dicakup dalam kata politis (*political*), yang sering diyakini mengandung makna keberpihakan akibat adanya kepentingan. Kebijakan sebuah ketetapan berlaku dan dicirikan oleh perilaku yang konsisten serta berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang menaatinya (yang terkena kebijakan). Adapun kebijakan publik (*public policy*) merupakan rangkaian pilihan yang lebih kurang saling berhubungan (termasuk keputusan-keputusan yang tidak bertindak) yang dibuat oleh badan dan pejabat pemerintah (Anggara, 2014).

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap (Maringan, 2015).

3. Mal

Menurut (Maitland, 1985), mal merupakan pusat perbelanjaan yang berintikan satu atau beberapa *department store* besar sebagai daya tarik retail-retail kecil dan rumah makan dengan tipologi bangunan seperti toko yang menghadap ke koridor utama mal atau pedestrian yang merupakan unsur utama dan sebuah shopping mal, dengan fungsi sebagai sirkulasi dan sebagai ruang komunal bagi terselenggaranya interaksi antar pengunjung dan penjual. Mal dapat disimpulkan sebagai pusat perbelanjaan dengan kombinasi plaza sebagai kelompok satuan komersil yang dibangun pada lokasi yang direncanakan dan diorientasikan untuk pejalan kaki sehingga menjadikan pedestrian sebagai unsur utama. Fungsi ekonomi dari adanya pusat perbelanjaan modern atau mal, yaitu sebagai pendukung dinamisasi perekonomian kota dan wadah penampungan dan penyaluran produksi dari produsen untuk kebutuhan masyarakat (konsumen).

4. Ponorogo City Center (PCC)

Ponorogo city center atau yang lebih dikenal dengan sebutan PCC adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan. PCC merupakan salah satu pusat perbelanjaan modern yang terdapat di kabupaten Ponorogo dan kini menjadi pusat *lifestyle* dan *entertainment* yang mengusung konsep *one stop service* untuk memenuhi kebutuhan belanja keluarga dan menawarkan berbagai fasilitas serta pengalaman berbelanja yang menarik di kabupaten Ponorogo. PCC berada di Ponorogo bagian timur tepatnya berada di Jalan Ir.H. Juanda, Ponorogo. PCC terletak dekat pusat kegiatan bisnis, jasa dan pemerintahan serta perdagangan.

5. Karyawan

Kebutuhan tenaga-tenaga kerja yang terampil dalam berbagai bidang yang ada dalam perusahaan ataupun juga dapat dikatakan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai tugas-tugasnya dalam perusahaan merupakan hal mutlak dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Kecepatan, ketepatan, ketelitian dan kerapian merupakan hal yang harus diperhatikan oleh

seorang karyawan karena hal itulah yang menentukan penilaian terhadap karyawan. Melihat dari jumlah pertumbuhan penduduk yang semakin pesat sangat berpengaruh terhadap berbagai hal salah satunya jumlah penduduk yang berusia produktif, Sehingga membuat perusahaan menerapkan berbagai cara menetapkan karyawan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia saat ini memiliki pilihan dalam menentukan atau recruitment karyawan secara tetap atau pun tidak tetap (karyawan kontrak). Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*), karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan karyawan tidak tetap selain itu, karyawan tetap cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan, jika dibandingkan dengan karyawan tidak tetap, mereka cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dan juga cenderung tidak aman (dalam kepastian lapangan pekerjaan) (Androh G. Onibala, 2017).

6. Pandemi Covid-19

Menurut (Suhartini, 2021) Pandemi Covid-19 adalah sebuah musibah yang sedang dihadapi oleh dunia karena virus yang sangat mematikan yang sudah merenggut jutaan korban jiwa. Wabah virus ini disebut dengan virus Covid-19 atau *Corona Virus Disease 2019* adalah virus baru yang berasal dari *virus severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2). Wabah ini juga menjadikan seluruh kegiatan dan perekonomian dunia terguncang sehingga seluruh manusia di dunia harus menghadapi seleksi alam *new normal* atau peradaban dunia baru, hanya manusia-manusia yang kuat dan memiliki imunitas tinggi yang dapat bertahan hidup.

Menurut (Dong L, 2020) Sebenarnya Covid-19, merupakan varian dari virus-virus yang pernah melanda di dunia seperti SARS, Flu burung, Flu

babi, dan MERS. Namun yang membedakan adalah cara penularannya dimana virus covid-19 sangat mudah menular, transparansi informasi, kekurangan pasokan bagi tenaga medis, masalah inkubasi virus tidak jelas, karantina berskala besar, dan “*infodemic*” yang unik, yaitu banyaknya informasi di media sosial yang menyebabkan pengaruh psikologis pada banyak orang.

7. Ponorogo

Mengutip buku Babad Ponorogo karya Poerwowidjojo (1997). Diceritakan, bahwa asal-usul nama Ponorogo bermula dari kesepakatan dalam musyawarah bersama Raden Bathoro Katong, Kyai Mirah, Selo Aji dan Joyodipo pada hari Jum'at saat bulan purnama, bertempat di tanah lapang dekat sebuah gumuk (wilayah katongan sekarang). Didalam musyawarah tersebut di sepakati bahwa kota yang akan didirikan dinamakan “Pramana Raga” yang akhirnya lama-kelamaan berubah menjadi Ponorogo. Pramana Raga terdiri dari dua kata: Pramana yang berarti daya kekuatan, rahasia hidup, permono, wadi sedangkan Raga berarti badan, j asmani. Kedua kata tersebut dapat ditafsirkan bahwa dibalik badan, wadak manusia tersimpan suatu rahasia hidup (wadi) berupa olah batin yang mantap dan mapan berkaitan dengan pengendalian sifat-sifat amarah, aluwamah, shufiah dan muthmainah. Manusia yang memiliki kemampuan olah batin yang mantap dan mapan akan menempatkan diri dimanapun dan kapanpun berada. Ponorogo adalah sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kabupaten ini terletak di bagian barat provinsi Jawa Timur dan berbatasan langsung dengan provinsi Jawa Tengah atau lebih tepatnya 220 km arah barat daya dari ibu kota provinsi Jawa Timur, Surabaya.

F. Landasan Teori

Menurut (Turner, 2008) dalam bukunya *Social Theory Today*, teori adalah proses mengembangkan ide-ide yang membantu kita menjelaskan bagaimana dan mengapa suatu peristiwa terjadi.

1. Teori Kebijakan

Kebijakan memiliki beragam pengertian. Istilah kebijakan (policy) seringkali penggunaannya saling dipertukarkan dengan istilah tujuan (goals), program, keputusan, undangundang, ketentuan-ketentuan, usulanusulan, dan rancangan-rancangan besar. Perserikatan Bangsa-bangsa sendiri memberikan makna kebijakan berupa suatu deklarasi mengenai suatu dasar pedoman bertindak, suatu arah tindakan tertentu, suatu program mengenai aktivitas-aktivitas tertentu atau suatu rencana tertentu.

Kebijakan pada intinya adalah sebagai pedoman untuk bertindak. Pedoman ini boleh jadi amat sederhana atau kompleks, bersifat umu atau khusus, luas atau sempit, kabur atau jelas, longgar atau rinci, kualitatif atau kuantitatif, publik atau privat. Sejalan dengan makna kebijakan yang dikemukakan oleh United Nation tersebut di atas, pengertian kebijakan adalah “*a proposed course of action of person, group, or government within and given environment providing abstacles and opportunities which the policy was proposed to utilize and overcome in an effort to reach an goal or relizean objective or purpose*” (.....serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintahdalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatanhambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu) (Darman, 2021).

Kebijakan publik menurut (Mustari, 2015) merupakan kewenangan pemerintah menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungannya dengan masyarakat dan dunia usaha. Pada dasarnya kebijakan pemerintah dalam menata kehidupan masyarakat di berbagai aspek merupakan kebijakan yang berorientasi pada kepentingan publik (masyarakat). Pengertian kebijakan (*policy*) adalah prinsip atau cara bertindak yang dipilih untuk mengarahkan pengambilan keputusan. Dalam setiap penyusunan kebijakan publik diawali

oleh perumusan masalah yang telah diidentifikasi kemudian pelaksanaan kebijakan tersebut ditujukan untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam masyarakat. Tahapan pembuatan kebijakan menurut (Mustari, 2015) :

- 1) Tahap Formulasi Kebijakan Masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik.
- 2) Tahap Adopsi Kebijakan Dari sekian banyak alternatif kebijakan, yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif, konsensus antara direktur lembaga atau keputusan pengadilan. Tujuan legitimasi adalah untuk memberikan otorisasi pada proses dasar pemerintahan.
- 3) Tahap Implementasi Kebijakan Suatu program kebijakan hanya akan menjadi catatan-catatan elit, jika program tersebut tidak diimplementasikan. Oleh karena itu, keputusan program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah ditingkat bawah. Kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumberdaya finansial dan manusia.
- 4) Tahap Evaluasi Kebijakan Pada tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi, untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Kebijakan publik pada dasarnya dibuat untuk meraih dampak yang diinginkan.

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. Pandemi memutus traffic keramaian seperti Mal, tempat wisata, agen travel, maskapai penerbangan dan beberapa sektor lain karena industri ini membutuhkan kerumunan orang. Itulah sebabnya pusat perbelanjaan termasuk sektor yang paling terdampak Covid-19. Sebelum pandemi, pusat perbelanjaan sudah terpengaruh oleh belanja online. Untungnya, mal dengan cepat beradaptasi menjadi tujuan rekreasi, hiburan, dan kuliner. Mal butuh waktu untuk memulihkan diri karena keramaian adalah “jantung” operasi bisnis ini.

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.

Kebijakan pengurangan karyawan di PCC berjalan sesuai dengan intruksi dari Kementerian Ketenagakerjaan 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.

Kementerian di Indonesia di bidang ketenagakerjaan telah mengambil sejumlah langkah strategis yakni, pegoptimalkan pelaksanaan Program Kartu Pra-Kerja (*Pre-Employment Card*) khususnya bagi pekerja yang terkena PHK melalui pemberian pelatihan dan dukungan finansial, memberikan insentif pelatihan berbasis kompetensi dan produktivitas bagi masyarakat terdampak, pegoptimalkan peran Balai Latihan Kerja (BLK) melalui Program BLK Tanggap Covid-19 dalam rangka memitigasi dampak pandemi.

Selain itu, pemerintah pusat juga telah melakukan masifikasi program pengembangan dan perluasan kesempatan kerja melalui padat karya dan kewirausahaan bagi pekerja terdampak, calon pekerja migran, pekerja migran Indonesia yang dipulangkan, dan pekerja UMKM, serta pendekatan-pendekatan penting lainnya. Di tingkat nasional, pemerintah Indonesia telah mulai memberikan stimulus finansial bagi sektor kesehatan, jaring pengaman sosial, insentif pajak, termasuk restrukturisasi kredit serta pembiayaan bagi usaha mikro, kecil dan menengah. Dengan begitu, diharapkan para pekerja terdampak mendapatkan keringanan dari beban penghidupannya dalam menghadapi pandemi.

2. Teori Manajemen

Menurut (Hanafi, 2015) manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi. Manajemen menginginkan tujuan tercapai dengan efektif dan efisien. Dua kata tersebut semakin penting sekarang ini. Dengan

kata lain, prestasi manajer diukur dari efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, tidak sekadar mencapai tujuan organisasi. Dua kata tersebut dipopulerkan oleh Peter Drucker, penulis manajemen paling laris. Menurut Drucker, efisiensi berarti mengerjakan sesuatu dengan benar (*doing things right*), sedangkan efektif adalah mengerjakan sesuatu yang benar (*doing the right things*). Kita akan membicarakan lebih lanjut dua pengertian tersebut.

Efisien adalah kemampuan menggunakan sumber daya dengan benar dan tidak membuang-buang sumber daya yang tidak perlu. Dalam bahasa sehari-hari, kita sering mendengar berita perusahaan ingin melakukan efisiensi dengan memangkas biaya-biaya yang tidak perlu. Penghematan dilancarkan di semua lapis perusahaan. Efektivitas adalah mengerjakan sesuatu yang benar. Suatu perusahaan barangkali efisien, tetapi tidak efektif. Misalnya, perusahaan mobil Amerika Serikat pada tahun 1970-an memproduksi mobil dengan ukuran besar. Mereka barangkali bisa mengerjakan dengan efisien, tetapi tidak efektif karena permintaan terhadap mobil kecil yang hemat energi semakin banyak. Memproduksi mobil besar tidak sesuai dengan tujuan perusahaan, yaitu memperoleh keuntungan. Efektivitas banyak berkaitan dengan pencapaian tujuan, sejauh mana organisasi bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hanafi, 2015).

Proses manajemen mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Kata proses ditambahkan untuk mengartikan kegiatan yang dilakukan dengan cara sistematis dan kegiatan tersebut dilakukan oleh manajer pada semua tingkat. ada banyak variasi fungsi manajemen. Mulai dari yang sederhana, yaitu tiga fungsi, sampai yang lebih banyak, yaitu lima fungsi. Bagian berikut ini menjelaskan lebih sebagai berikut:

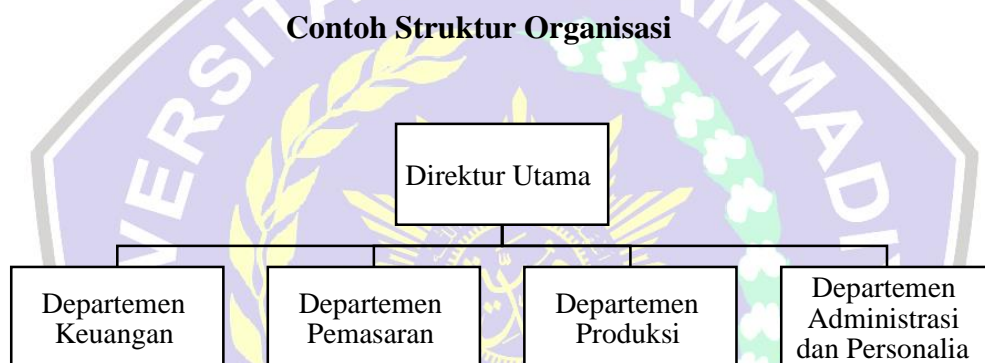
- 1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti kegiatan menetapkan tujuan organisasi dan memilih cara yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut. Pengambilan keputusan merupakan bagian dari perencanaan yang

berarti menentukan atau memilih alternatif pencapaian tujuan dari beberapa alternatif yang ada. Perencanaan diperlukan untuk mengarahkan kegiatan organisasi.

2) Pengorganisasian (*Organizing* dan *Staffing*)

Tahap berikutnya adalah pengorganisasian. Pengorganisasian dapat diartikan sebagai kegiatan mengkoordinasi sumber daya, tugas, dan otoritas di antara anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan cara yang efisien dan efektif. Sebagai contoh, kegiatan perusahaan kebanyakan diorganisasi berdasarkan fungsi pokok perusahaan, seperti pemasaran, keuangan, produksi, administrasi, dan personalia seperti berikut ini:



3) Pengarahan (*Leading*)

Setelah struktur organisasi ditetapkan, orang - orangnya ditentukan. Langkah selanjutnya adalah membuat bagaimana orang-orang tersebut bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer perlu “mengarahkan” orang-orang tersebut. Lebih spesifik lagi pengarahannya meliputi kegiatan memberi pengarahannya (*directing*), memengaruhi orang lain (*influencing*), dan memotivasi orang tersebut untuk bekerja (*motivating*). Pengarahan biasanya dikatakan sebagai kegiatan manajemen yang paling menantang dan paling penting karena langsung berhadapan dengan manusia.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Elemen terakhir proses manajemen adalah pengendalian. Pengendalian bertujuan melihat apakah kegiatan organisasi sesuai dengan rencana. Manajer harus selalu memonitor kemajuan organisasi. Fungsi pengendalian meliputi empat kegiatan: (1) menentukan standar prestasi, (2) mengukur prestasi yang telah dicapai selama ini, (3) membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan standar prestasi, dan (4) melakukan perbaikan jika ada penyimpangan dari standar prestasi yang telah ditentukan. Kemudian, kembali lagi ke fungsi perencanaan untuk periode berikutnya.

5) Proses Manajemen dalam Praktik

Semua manajer melakukan empat fungsi yang telah dibicarakan (*planning, organizing, leading, dan controlling*). Meskipun demikian, dalam praktik gambaran semacam itu tidak begitu terlihat. Sering kali kita melihat kegiatan manajer yang sibuk ke sana kemari yang sepertinya tidak punya waktu untuk berpikir dan merencanakan sesuatu dengan tenang. Aktivitas manajer dalam praktik sepertinya reaktif, bereaksi terhadap suatu kejadian. Kalau diperhatikan, manajer tetap melakukan empat fungsi manajemen tadi. Manajer melakukan perencanaan meskipun kadang-kadang rencana tadi ditetapkan dalam waktu yang sangat singkat.

3. Teori Pemutusan Hubungan Kerja

Sehubungan dengan akibat buruk yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarganya Imam Soepomo berpendapat bahwa, pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya (Soepomo, 1983).

Menurut (Muslim, 2020) ragam dan bentuk PHK dapat dilihat dari jumlah pihak (pekerja) yang diberhentikan. Dalam hal ini dapat diklasifikasi dalam 3 jenis:

- 1) PHK individu, yaitu pemutusan hubungan kerja yang sifatnya individu, pribadi atau orang per orang dengan batas waktu tertentu. Contoh PHK individu adalah berakhirnya masa kerja (masuk usia pensiun) atau habisnya kontrak kerja. Kasus PHK individu bisa terjadi pada pekerja yang melakukan pelanggaran sehingga diberikan sanksi pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.
- 2) PHK kelompok, yaitu pemutusan hubungan kerja kepada sekelompok karyawan. Sebagai contoh kelompok karyawan mengundurkan diri dengan alasan tertentu misalnya menuntut kenaikan upah atau keselamatan kerja. Bisa juga PHK dilakukan karena adanya efisiensi kerja. Dalam kondisi tertentu, seperti saat Pandemi Covid-19, membuat beberapa gerai penjualan tutup dan menurunnya daya beli masyarakat maka dilakukan PHK secara kelompok. Beberapa perusahaan mengalami penurunan produksi membuat beberapa karyawan harus diPHK pada bagian tertentu secara berkelompok.
- 3) PHK massal yaitu, pemutusan yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan dengan berbagai sebab misalnya karena ketidakmampuan perusahaan sehingga terjadi pengurangan karyawan seperti penutupan unit atau cabang atau pabrik tertentu sehingga terjadi pengurangan karyawan (*rasionalisasi*).

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. Menurut (Manullang, 1990) istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian:

- 1) *Termination*, putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
- 2) *Dismissal*, putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan
- 3) *Redundance*, karena perusahaan melakukan perkembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru, seperti: penggunaan robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang yang menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berakibat pada pengangguran tenaga kerja.
- 4) *Retrenchment*, yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya. PHK yang juga dapat disebut dengan pemberhentian. Pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

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 perundangundangan.

Sedangkan pemutusan hubungan kerja pada saat pandemi, dilakukan tanpa kesalahan dari pekerjaannya 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). Lebih lanjut PP 35/2021 pada Bab V, khusus mengatur pemutusan hubungan kerja, dengan rincian :

- 1) Pasal 36 mengenai berbagai alasan yang mendasari terjadinya PHK. Alasan PHK mendasari ditentukan penghitungan hak akibat PHK yang bisa didapatkan oleh pekerja.
- 2) Pasal 37 sampai dengan Pasal 39 mengenai Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja sejak tahap pemberitahuan PHK disampaikan hingga proses PHK di dalam perusahaan dijalankan. Lebih lanjut bila PHK tidak mencapai kesepakatan tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Pasal 40 sampai dengan Pasal 59 mengenai Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja yakni berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah. Penghitungannya berdasarkan alasan/dasar dijatuhkannya PHK.

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.

3. Teori Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja adalah teori yang menjelaskan seberapa banyak suatu lapangan usaha akan mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tingkat upah pada suatu periode tertentu. Permintaan pengusaha atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan masyarakat terhadap barang

dan jasa. Masyarakat membeli barang karena barang tersebut memberikan kegunaan kepada konsumen. Akan tetapi bagi pengusaha, mempekerjakan seseorang bertujuan untuk membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksinya. Oleh karena itu, permintaan akan tenaga kerja merupakan permintaan turunan. Fungsi permintaan tenaga kerja biasanya didasarkan pada teori ekonomi neoklasik, dimana dalam ekonomi pasar diasumsikan bahwa pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga pasar (*pricetaker*). Dalam hal memaksimalkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah tenaga kerja yang dapat dipekerjakan. Fungsi permintaan tenaga kerja didasarkan pada:

- 1) Tambahan hasil marjinal, yaitu tambahan hasil (output) yang diperoleh dengan penambahan seorang pekerja atau istilah lainnya disebut *Marjinal Physical Product* dari tenaga kerja (MPPL),
- 2) Penerimaan marjinal, yaitu jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marjinal tersebut atau istilah lainnya disebut *Marginal Revenue* (MR) (Simanjutak, 2005).

Menurut teori permintaan tenaga kerja tersebut, seorang pengusaha sebelum menambah tenaga kerjanya secara permanen tentu akan melakukan berbagai langkah terlebih dahulu seperti dengan menambah jam kerja dari tenaga kerja yang ada, menaikkan upah dan sebagainya.

Kurva permintaan untuk faktor produksi memiliki kemiringan negatif. Namun lain halnya dengan permintaan konsumen atas barang dan jasa, permintaan atas faktor produksi bergantung pada, dan dihasilkan dari, tingkat output dan biaya input perusahaan. Oleh karena itu, permintaan terhadap tenaga kerja disebut sebagai *derived demand* (Pindyck & Rubinfeld, 2014). Menurut Samuelson dan Nordhaus (1997), *derived demand* merupakan permintaan akan suatu faktor produksi yang disebabkan oleh adanya permintaan akan barang jadi yang dihasilkan oleh faktor produksi tersebut. Menurut Boediono (2002), permintaan akan input muncul

karena produsen memiliki keinginan untuk melakukan proses produksi tertentu. Keinginan untuk melakukan proses produksi yang dialami oleh produsen tersebut muncul karena terdapat permintaan akan output hasil proses produksi. Oleh karena itu, ahli ekonomi Alfred Marshall mengatakan permintaan akan input merupakan permintaan turunan. Permintaan akan output sendiri dianggap sebagai “permintaan asli” karena muncul langsung dari adanya kebutuhan manusia.

Menurut Pareto & Koopmans (1950) dalam Aprilianus (2010), sebuah organisasi atau perusahaan dapat dikatakan efisien apabila menghasilkan lebih banyak output dengan sejumlah input yang tetap atau dengan menurunkan penggunaan input dapat menghasilkan output yang sama. Artinya, apabila suatu organisasi dinyatakan efisien, maka akan semakin rendah permintaannya terhadap tenaga kerja selaku barang input.

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Karyawan tetap adalah karyawan yang diterima melalui proses prekrutan dan telah resmi diterima menjadi pegawai tetap pada perusahaan. Kemudian, mereka memiliki jaminan peluang karier jika mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik, baik berupa kenaikan pangkat maupun promosi jabatan berdasarkan dengan system dan prosedur penilaian kinerja yang telah dirumuskan dalam setiap organisasi. Jaminan dari sistem rantai jabatan tersebut hanya berlaku bagi karyawan tetap. Sedangkan, Tenaga kerja *Outsourcing* adalah tenaga kerja yang dipekerjakan melalui mekanisme system kontrak dengan pihak perusahaan penyedia tenaga kerja. Jadi, mereka tidak masuk dalam struktur organisasi, akan tetapi posisi mereka sebagai mitra kerja organisasi (Yudih, 2020).

Dan dalam hal ini PCC menggunakan teori permintaan tenaga kerja karena dalam mempergunakan karyawan *outsourcing* perusahaan ini menyesuaikan kondisi mal. Jadi sebelum masa pandemi karena volume orang di mal padat maka PCC membutuhkan karyawan *outsourcing* yang

banyak sesuai kapasitas baik di bagian kebersihan, keamanan maupun di bagian parkir. Lalu dengan munculnya pandemi, membuat intensitas masyarakat menurun maka dengan melihat kondisi ini dilakukan penyesuaian jumlah tenaga kerja *outsourcing* guna efisiensi biaya operasional.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan peneliti untuk mengukur (*operasionalisasi*) *construct* menjadi *variable* yang dapat diuji (Ruslan, 2006). Definisi operasional variabel penelitian menurut (Sugiyono, 2010) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk memberikan kemudahan dalam memahami variabel dalam penelitian ini, maka dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kebijakan merupakan serangkaian tindakan guna memecahkan suatu masalah tertentu. Dan untuk mencapai tujuan tersebut yang di ukur dari:
 - a. Tahap Formulasi Kebijakan membahas kebijakan yang akan ditempuh guna meminimalisir dampak dari Pandemi Covid-19.
 - b. Tahap Adopsi Kebijakan bentuk minimalisir dampak yaitu perlu dilakukan pengurangan karyawan *outsourcing*.
 - c. Tahap Implementasi Kebijakan pengurangan karyawan *outsourcing* di masa Pandemi Covid-19.
 - d. Tahap Evaluasi Kebijakan pengurangan karyawan *outsourcing*, meninjau efek dari pengurangan karyawan.
2. Adapun indikator melakukan pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:
 - a. *Termination* atau putusnya hubungan kerja karena selesainya/ berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.

- b. *Dismissal* atau putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan.
- c. *Redundance* atau pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan perkembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru.
- d. *Retrenchment* atau pemutusan hubungan kerja berkaitan dengan masalah-masalah ekonomi seperti resesi ekonomi.

H. Metodologi Penelitian

Metode penelitian atau metode ilmiah adalah prosedur atau langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah. Jadi metode penelitian adalah cara sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan (Suryana, 2010). Metode ini digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan semua informasi dan data yang akan diteliti. Kegiatan ini merupakan langkah yang memberikan gambaran penelitian yang terdiri dari:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Lexy J. Moelong penelitian ini mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang memahami fenomena sebagai subjek penelitian, dengan cara menggambarkan tindakan, motivasi, persepsi dan lain-lain lalu mendeskripsikannya dalam bentuk kata-kata secara ilmiah dan memanfaatkan metode ilmiah. Sehingga tidak memerlukan angka-angka tetapi dipandang sebagai bagian dari suatu keutuhan (Moleong, 2010).

Penerapan metode kualitatif ini membantu peneliti untuk mengumpulkan data dari berbagai informasi yang terkait dengan analisis kebijakan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada karyawan Masa Pandemi di Kabupaten Ponorogo seperti sekarang ini.

2. Penentuan Informan

Kelengkapan sumber data menjadi fokus utama penulis untuk mendapatkan hasil yang tepat dan tentunya lebih akurat. Penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan orang-orang yang menjadi informan (Sugiyono, 2010).

Informan adalah orang yang ingin dan akan dijadikan sumber informasi berdasarkan fakta lapangan yang ada pada saat itu. Misalnya, orang tersebut yang paling mengetahui tentang berapa banyak terjadi PHK dan alasan terjadinya PHK. Seorang informan memiliki kewajiban menjadi sukarelawan dan menjadi anggota tim peneliti yang bersifat nonformal (Moleong, 2010). Oleh karena itu, peneliti memilih antaranya:

- | | |
|--|---------|
| 1. General Manager Mal Ponorogo City Center | 1 orang |
| 2. Kepala Cabang Security PT Cakra Satya Internusa | 1 orang |
| 3. Kepala Cabang Cleaning Service PT Carefastindo | 1 orang |
| 4. Kepala Cabang Petugas Parkir PT Center Parkir | 1 orang |
| 5. Karyawan Outsourcing yang masih bekerja | 3 orang |

3. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian digunakan sebagai tempat memperoleh data yang diperlukan. Alasan memilih Mal Ponorogo City Center ini yakni karena tingginya angka PHK di Kabupaten Ponorogo, Mal PCC merupakan pusat perbelanjaan yang menyerap banyak tenaga kerja di Kabupaten Ponorogo maka disini akan terlihat seberapa besar PHK yang terjadi di Mal ini setelah munculnya pandemi. Mal ini berlokasi di Jalan Ir.H.Juanda Nomor 19-21, Kelurahan Tonatan, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur kode pos 63475.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang utama dalam penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif berupa kata-kata serta tindakan dan selebihnya merupakan data tambahan seperti dokumen pendukung dan arsip lainnya.

Kaitannya dengan hal ini, terlihat jelas bahwa bagian ini jenis datanya dibagi dalam kata-kata, tindakan, sumber data tertulis, serta foto-foto hasil penelitian.

a. Data Primer

Di dalam penelitian ini sumber data yang digunakan berupa sumber data primer karena data ini diperoleh secara langsung di lapangan. Untuk pengumpulan data primer, peneliti langsung melakukan wawancara dengan pihak utama yakni Pengelola Mal Ponorogo City Center selaku pihak pertama yang mengambil keputusan PHK terjadi dan melalui pengamatan secara langsung untuk mengetahui alasan terjadinya pengurangan karyawan. General Manajer Mal PCC sebagai sumber informasi pertama yang dibutuhkan dengan wawancara melalui tatap muka secara langsung dan peneliti mengajukan beberapa pertanyaan untuk tambahan data agar mendapatkan informasi yang akurat.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang didapatkan peneliti secara tidak langsung, yang peneliti gunakan untuk mendukung data primer melalui bahan pustaka. Data sekunder diperoleh dari skripsi, tesis, Undang-Undang, artikel, jurnal, maupun arsip dokumen.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti ialah memanfaatkan beberapa media, diantaranya sebagai berikut:

1) Wawancara (*Interview*)

Wawancara menurut Sugiono (2010) wawancara adalah dua orang yang saling menukar informasi melalui pertanyaan dan jawaban sehingga dapat menjadi makna dalam suatu topik tertentu dengan dilakukannya sebuah wawancara maka peneliti mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan

melalui situasi dan fenomena yang tidak ada pada saat observasi (Sugiyono, 2010).

2) Observasi

Teknik pengumpulan data ini yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan terhadap objek obeservasi dengan langsung merasakan serta berada dalam aktivitas kehidupan objek pengamatan. Teknik pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk mempelajari data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian. Menurut Garayibah, “Observasi ilmiah adalah perhatian terfokus terhadap gejala, kejadian atau sesuatu dengan maksud menafsirnya, mengungkapkan faktor-faktor penyebab dan menemukan kaidahkaidah yang mengaturnya” (Danang, 2013).

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah Studi teks dan dokumentasi metodologi dalam ruang lingkup penelitian kualitatif yang bertumpu pada kegiatan analisis atau dokumen tertulis secara garis besarnya bisa seperti catatan yang telah terpublish dalam jurnal, buku, surat kabar/koran, majalah, surat-surat, film, catatan harian, naskah, artikel, dan sejenisnya. Untuk mendapatkan data yang mendukung tinggi peneliti harus memastikan jika dokumen itu layak atau bisa disebut otentik. Penelitian dengan dokumentasi ini bisa untuk menggali pikiran seseorang yang tertulis di dalam buku atau naskah-naskah yang telah terpublish. menggunakan metode penelitian ini bisa juga meningkatkan rasa keterbacaan tinggi dalam teks, atau untuk meningkatkan pemahaman terhadap topik dari sebuah teks. Studi ini memberikan fokus dan analisis terhadap teks secara mendalam, baik mengenai isi dan makna, maupun strukturnya (Sugiyono, 2010).

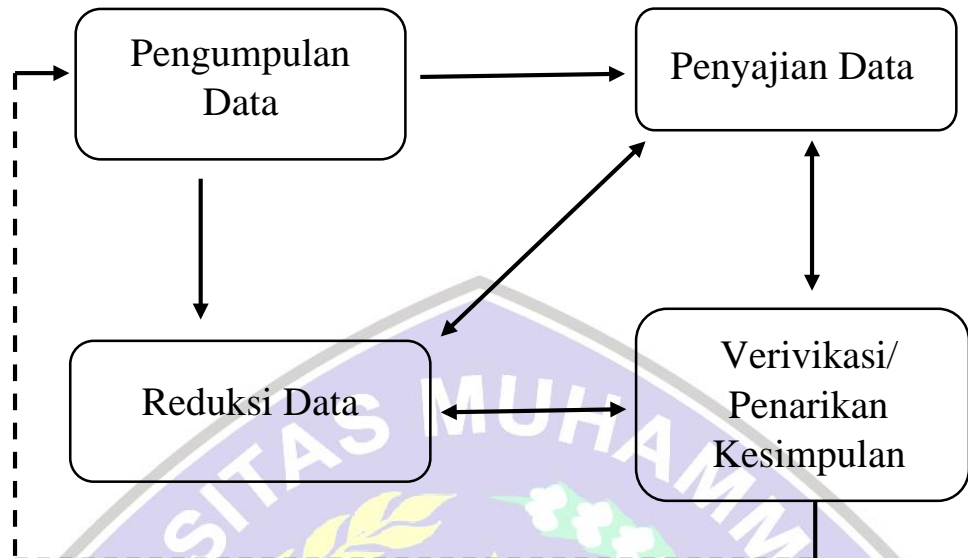
6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan teknik penyederhanaan data yang lebih memudahkan pembaca dan diinterpretasikan untuk memperoleh makna dari hasil penelitian, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model interaktif (*interactive of analysis*). Menurut (Huberman, 1992) model ini terdiri dari tiga hal utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi, sebagai berikut:

- 1) Pengumpulan data, diartikan sebagai proses utama dalam melakukan penggalian semua informasi serta mengumpulkan semua data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam teknik penelitian sejak awal.
- 2) Reduksi data (*data reduction*), diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerderhanaan data “kasar” yang muncul dalam catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang berfungsi menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data.
- 3) Penyajian data (*data display*), diartikan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan penyajian data, peneliti akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan pemahaman tentang penyajian data.
- 4) Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*), kesimpulan yang diambil akan ditangani secara longgar dan tetap terbuka sehingga kesimpulan yang semula belum jelas, kemudian akan meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh. Kesimpulan ini juga diverifikasi selama penelitian berlangsung dengan maksudmaksud menguji kebenaran, kekokohan dan kecocokannya yang merupakan validitasnya.

Gambar 1. 1

Proses Analisis Data



Sumber Data: Buku Miles dan Huberman (Huberman, 1992)

