

EDISI:
17 April 2020



BetterWork
Indonesia

Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Bisnis di tengah Pandemi COVID-19

Kumpulan Surat Edaran
dan Tanya Jawab



International
Labour
Organization

IFC
International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP



Dalam menanggapi pandemi COVID-19, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan beberapa peraturan, seringkali dalam bentuk surat edaran resmi. Peraturan-peraturan ini bertujuan untuk mengurangi dampak Covid-19 terhadap kelangsungan bisnis serta melindungi keselamatan dan hak-hak dasar pekerja di Indonesia.

Dokumen mengenai “Perlindungan pekerja dan kelangsungan bisnis di tengah Pandemi COVID-19 - kumpulan surat edaran dan FAQ yang berlaku” ini bertujuan untuk memberikan kejelasan tentang undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku selama pandemi COVID-19. Panduan ini dikembangkan berdasarkan serangkaian sumber-sumber yang berasal dari otoritas nasional, daerah dan internasional (untuk daftar lengkap lihat Lampiran 1). Panduan ini juga mencakup rekomendasi dari program ILO/IFC Better Work Indonesia (BWI) tentang meminimalkan dampak gangguan COVID-19 di sektor garmen yang berorientasi ekspor dan melindungi hak-hak dasar pekerja. Pedoman ini berbentuk tanya jawab untuk memudahkan pemahaman dan akan diperbarui secara berkala seiring dengan instruksi dan saran pemerintah terbaru.



Pertanyaan yang Sering Diajukan tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Bisnis

Dampak Covid-19 pada kesinambungan bisnis dan dunia kerja di Indonesia, khususnya di sektor garmen yang berorientasi ekspor, telah menimbulkan pertanyaan tentang penerapan norma-norma ketenagakerjaan, khususnya mengenai operasional bisnis dan upah.

BWI memahami besarnya tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam beroperasi dalam keadaan ini. Namun, bahkan dalam krisis, respon harus tetap didasari prinsip dan hak mendasar di tempat kerja¹. Untuk menghadapi tantangan-tantangan ini, BWI merekomendasikan penguatan dialog sosial untuk menemukan pilihan terbaik dan komitmen bersama untuk menerapkan langkah-langkah sulit akan tetapi penting².



1. Apa yang harus terjadi dalam hal upah yang berlaku dalam situasi di mana perusahaan membatasi kegiatan bisnis untuk mencegah penularan dan menangani respons terhadap Covid-19?

Butir 4 dari Surat Edaran Kemenaker No. M/3/HK.04/III/2020 membuka kemungkinan bagi perusahaan, yang harus membatasi kegiatan bisnis karena COVID-19, dan pekerja untuk berdialog dan membuat perjanjian mengenai pengurangan upah selama pandemi.

BWI menyarankan agar dialog di tingkat perusahaan mencakup perwakilan semua elemen dalam perusahaan yaitu manajemen, perwakilan serikat pekerja dan pekerja yang tidak memiliki serikat pekerja. Selain itu, BWI juga merekomendasikan bahwa:

- Perjanjian dibuat berdasarkan situasi dan kondisi aktual perusahaan dan bahwa ada transparansi penuh atas informasi keuangan dan data perusahaan;
- Perjanjian dibuat dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab dan memperhitungkan hak, kewajiban, dan kepentingan para pihak, kelangsungan bisnis, dan kesejahteraan pekerja;
- Semua perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan pekerja diserahkan ke kantor tenaga kerja setempat.

Selain itu, berdasarkan diskusi antara Better Work Indonesia dan Kementerian Tenaga Kerja Indonesia, dalam situasi di mana pengusaha dan pekerja menghadapi hambatan atau kesulitan dalam mencapai kesepakatan mengenai pembatasan kegiatan bisnis, para pihak dapat mengajukan permintaan bantuan fasilitasi ke kantor tenaga kerja setempat.

Opsi lain yang disarankan adalah mencari persetujuan dengan pekerja untuk mengambil cuti bersama dengan mengurangi, jika mungkin, dari hak cuti tahunan pekerja. Ini dapat menghindari pengurangan upah dan PHK pekerja³. Namun, pengusaha tidak boleh secara sepihak meminta pekerja untuk mengambil cuti tahunan. Opsi ini dan waktu liburan harus ditentukan oleh pengusaha setelah berkonsultasi dengan pekerja.

2. Berapa lamakah durasi perjanjian ini berlangsung?

Durasi pembatasan bisnis yang disepakati dan dampaknya terhadap upah karena pandemi Covid-19 tidak boleh lebih lama dari durasi darurat bencana nasional yang ditetapkan oleh pemerintah.



3. Dapatkah perusahaan memberlakukan “No Work No Pay” dalam situasi seperti ini?

Surat Edaran MoM No. M/3/HK.04/III/2020 tidak secara tegas melarang perusahaan untuk menerapkan skema “no work no pay”. Meskipun demikian, surat edaran (bagian II. 4) mengacu pada kemungkinan “perubahan dalam nilai dan metode pembayaran” yang dalam pandangan BWI, indikasi bahwa upah dapat dinegosiasikan ulang tetapi tidak dihentikan sama sekali.

Karena itu, disarankan agar semua perusahaan, selama berdialog dengan pekerja, menghindari “no work no pay” selama masa penghentian kegiatan. Ini untuk memastikan pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka selama krisis. Hal ini juga harus dilihat dalam kerangka upaya nasional yang kuat untuk menghadapi dampak kesehatan dan ekonomi dari pandemi COVID-19.

Better Work Indonesia juga merekomendasikan agar perusahaan dan pekerja mencari dukungan dari kantor tenaga kerja setempat ketika menegosiasikan jumlah upah yang akan diterapkan selama periode kejadian luar biasa ini.

Pernyataan Bersama Organisasi Pengusaha Internasional (IOE) dan Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC) tentang menghadapi tantangan berat Covid Pandemic menekankan bahwa, “... semua upaya perlu dilakukan untuk membantu pekerja dan perusahaan melalui krisis ini, untuk menjaga pekerja dalam pekerjaan mereka, untuk melindungi mereka dari pengangguran dan kehilangan pendapatan, dan untuk mengurangi keruntuhan keuangan⁴.”

Terakhir, BWI merekomendasikan perusahaan untuk secara aktif berkomunikasi dengan pemerintah daerah tentang skema bantuan yang diberikan kepada pekerja dan pengusaha selama krisis pandemi Covid-19. Contohnya termasuk:

- a. Kartu pra-kerja. Ini adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 36 tahun 2020 tentang penguatan kompetensi kerja melalui Program Kartu Ketenagakerjaan. Informasi tentang kartu pra-kerja ini juga dapat dilihat di halaman resmi Kementerian Tenaga Kerja di tautan berikut: <https://prakerja.kemnaker.go.id/>
 - b. Kebijakan keringanan pajak yang diberikan kepada pekerja di sektor manufaktur. Informasi mengenai kebijakan ini dapat dilihat di halaman resmi Kementerian Keuangan Republik Indonesia di tautan berikut: <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/siaran-pers/siaran-pers-kementerian-keuangan-berikan-empat-insentif-terkait-perpajakan-bagi-usaha-terdampak-corona/>
 - c. Kebijakan tentang relaksasi kredit, informasi terkait kebijakan ini dapat dilihat di halaman resmi OJK di tautan berikut: [https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/info-terkini/Pages/-FAQ-
Restrukturisasi-Kredit-atau-Pembiayaan-terkait-Dampak-COVID-19.aspx](https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/info-terkini/Pages/-FAQ-Restrukturisasi-Kredit-atau-Pembiayaan-terkait-Dampak-COVID-19.aspx)
-

4. Apakah perusahaan tetap diharuskan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) selama pandemi?

Dalam pernyataan resmi yang dibuat oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia disebutkan bahwa kewajiban untuk membayar atau menyediakan THR tetap dilaksanakan. Menteri juga menyatakan bahwa jika perusahaan mengalami kesulitan dalam membayar THR kepada pekerja karena pandemi Covid 19, mekanisme dialog dapat digunakan untuk menyetujui metode dan periode pembayaran⁵.

Pada saat yang sama, BWI merekomendasikan perusahaan untuk memberikan THR dalam jumlah penuh kepada pekerja selama pandemi dengan merujuk pada Peraturan Pemerintah tentang Upah⁶; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang tunjangan hari raya keagamaan untuk Pekerja/Buruh di Perusahaan⁷ dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia tentang prosedur pengenaan sanksi administratif⁸.

5. Bagaimana pengaturan upah bagi pekerja yang berada dalam pengawasan (ODP), tersangka (PDP) dan status positif Covid-19?

Surat Edaran Kementerian Tenaga Kerja No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Pencegahan dan Pengelolaan Covid-19 menyebutkan bahwa upah pekerja yang tidak dapat menghadiri pekerjaan karena penyakit COVID-19 harus dibayar sesuai dengan hukum dan peraturan⁹.

Selain upah, ketika seorang pekerja perusahaan dinyatakan sebagai pasien COVID-19 yang terkonfirmasi, BWI mendorong perusahaan untuk memastikan bahwa pekerja yang bersangkutan dilindungi dari perlakuan diskriminatif di tempat kerja terkait dengan status kesehatannya¹⁰.

6. Dapatkah perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) masal akibat dampak pandemi Covid-19?

Terlepas dari krisis, BWI selalu merekomendasikan perusahaan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja bagi pekerja tetap (PKWTT) dan pekerja tidak tetap (PKWT). BWI menganggap bahwa PHK masal adalah pilihan terakhir. Selain manusia dan hilangnya penghasilan pribadi, PHK akan membahayakan pemulihan ekonomi karena perusahaan akan perlu mempekerjakan kembali pekerja nantinya sehingga menyebabkan keterlambatan lebih lanjut dalam produksi. Ini juga akan mempengaruhi konsumsi nasional sehingga perlu upaya tambahan bagi pemerintah Indonesia untuk memberikan dukungan kepada pekerja yang menganggur, yang berpotensi mengarah pada dampak ekonomi yang berkepanjangan.

Dalam situasi ini, silakan merujuk ke Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

Dalam situasi di mana semua upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, disarankan agar perusahaan merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003 BAB XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja untuk memastikan pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak sebagai diamanatkan dalam UU Ketenagakerjaan.

BWI juga merekomendasikan perusahaan untuk berkonsultasi dengan kantor tenaga kerja lokal mereka untuk lebih mematuhi Surat Edaran di atas dalam menangani dampak pandemi COVID-19¹¹.

7. Bagaimana kompensasi pekerja dengan status kontrak (PKWT) ketika pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT?

Dalam hal ini, pengaturan kompensasi harus mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 BAB IX tentang Hubungan Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri No. 100 tahun 2004, tentang Ketentuan Implementasi Perjanjian Kerja dengan Periode Waktu Tertentu (PKWT).

8. Apa yang harus dilakukan perusahaan jika tidak dapat melanjutkan aktivitas bisnis secara permanen akibat pandemic Covid-19?

Jika karena dampak pandemi Covid-19 perusahaan tidak dapat melanjutkan kegiatan bisnisnya, perusahaan disarankan untuk mengikuti prosedur dan tahapan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.





Lampiran 1 - Sumber yang digunakan untuk pengembangan panduan ini

Tanya jawab ini dikembangkan dari berbagai sumber termasuk, namun tidak terbatas pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. M/3/HK.04/III/2020 Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Bisnis dalam Pencegahan dan pengelolaan Covid-19; Komunikasi resmi BWI dengan Kementerian Tenaga Kerja; surat edaran dari pemerintah daerah; dokumen Standar ILO tentang COVID-19 (coronavirus), Ketentuan-ketentuan Utama dari Standar Perburuhan Internasional yang relevan dengan Wabah COVID-19 yang berkembang, ILO NORMES, 23 Maret 2020, versi 1.2, dan Pernyataan Bersama tentang Covid-19 oleh Organisasi Internasional Pengusaha (IOE) dan Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC). Surat edaran yang dirujuk meskipun ditujukan kepada gubernur provinsi oleh pemerintah pusat dapat dan harus digunakan oleh pabrik sebagai pedoman yang berguna dalam menghadapi aspek kesehatan dan tenaga kerja dari pandemi COVID-19.

Keadaan yang terus berubah atas situasi saat ini memberikan kemungkinan akan dikeluarkannya pengembangan surat edaran dan pedoman administratif baru oleh pemerintah Indonesia. Oleh karena itu, pedoman ini akan diperbarui secara berkala.

Tinjauan Regulasi dan Panduan Administrasi

Tabel berikut ini berisi kumpulan peraturan dan produk administrasi yang relevan yang dikeluarkan oleh tingkat nasional maupun provinsi hingga saat ini:

SURAT EDARAN KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN NO. M/3/HK.04/III/2020 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH DAN KELANGSUNGAN USAHA DALAM RANGKA PENCEGAHAN DAN PENANGGULANGAN COVID-19 & PRODUK ADMINISTRASI LAINNYA PADA TINGKAT PROVINSI				
NO	SURAT EDARAN/ KEPUTSAN/SERUAN	DIKELUARKAN OLEH	TANGGAL DIKELUARKAN	RINGKASAN POKOK-POKOK UTAMA
1	Surat Edaran Kementerian Ketenagakerjaan Kerja No. M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/buruh dan Kelangsungan usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.	Kementrian Ketenakerjaan	17-Mar-20	<ol style="list-style-type: none">I. Upaya-upaya untuk pencegahan penyebaran dan Penanganan Kasus terkait COVID-19 di lingkungan kerja, seperti misalnya, diantaranya, agar peraturan perundangan di bidang K3 dilaksanakan, mendata dan melaporkan kepada instansi terkait setiap kasus yang patut diduga kasus COVID-19 di tempat kerja.II. Aspek perlindungan pengupahan bagi Pekerja/Buruh terkait Pandemi COVID-19, yang pada intinya adalah sebagai berikut:<ol style="list-style-type: none">1. Upah bagi buruh/pekerja yang masuk dalam kategori Orang Dalam Pengawasan (ODP)2. Upah bagi buruh/pekerja yang masuk kategori "suspect" COVID 19 dan dikarantina/isolasi3. Upah bagi buruh/pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-194. Perlakuan upah di perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, yang menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya, tidak masuk kerja.

NO	SURAT EDARAN/ KEPUTSAN/SERUAN	DIKELUARKAN OLEH	TANGGAL DIKELUARKAN	RINGKASAN POKOK-POKOK UTAMA
2	Seruan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 6 tahun 2020 Tentang Penghentian sementara kegiatan perkantoran dalam rangka mencegah penyebaran wabah COVID 19	Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta	20-Mar-20	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghentikan seluruh kegiatan perkantoran untuk sementara waktu, menutup fasilitas operasional, dan melakukan kegiatan berusaha dari rumah. 2. Bagi perusahaan yang tidak dapat menghentikan total kegiatan perkantornya, diminta untuk mengurangi kegiatan sampai batas minimal (jumlah pekerja, waktu kegiatan, dan fasilitas operasional). 3. Memperhatikan SE Menaker No. M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam rangka pencegahan penanggulangan Covid-19; 4. Seruan berlaku 14 hari terhitung mulai 20 Maret 2020 sampai dengan tanggal 2 April 2020. 5. Sumber informasi terkait: <ol style="list-style-type: none"> a. Penyebaran COVID-19 dapat dilihat melalui situs: https://corona.jakarta.go.id b. Panduan terkait penanggulangan COVID-10 (poster, stand banner, dll dapat diunduh melalui tautan: https://bit.ly/PublikasiCoronaDKI
3	Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor 443.5/006364 Tentang Pembatasan Jumlah Karyawan & Pembatasan Kegiatan Usaha Dalam Rangka Pengendalian Penyebaran Covid-19	Gubernur Jawa Tengah	27-Mar-20	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membatasi jumlah pekerja pada perusahaan sampai batas minimal (jumlah pekerja dan fasilitas operasional); 2. Penutupan tempat hiburan dan membatasi jam operasional rumah makan, café, dan sejenisnya; 3. Memastikan seluruh pekerja telah terlindungi keselamatan dan kesehatannya melalui keikutsertaan pada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, serta protokol kesehatan telah diterapkan dengan melibatkan petugas P2K3 pada perusahaan; 4. Memperhatikan SE Kemnaker No. M/3/HK.04/III/2020 terkait perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam rangka pencegahan penanggulangan Covid-19;

NO	SURAT EDARAN/ KEPUTUSAN/SERUAN	DIKELUARKAN OLEH	TANGGAL DIKELUARKAN	RINGKASAN POKOK-POKOK UTAMA
				5. Saluran informasi terkait COVID-19 di Jawa Tengah: <ul style="list-style-type: none"> • https://corona.jatengprov.go.id/screening • Dinkes Jateng: (024) 3580713 • Layanan posko terpadu: 0823-1360-0560
4	Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja Jawa Barat Nomor 560/1471/ Disnakertrans Tentang Pemantauan Dampak Covid-19 Terhadap Keberlangsungan Hidup Pekerja/ Buruh & Perusahaan/ Industri di Jawa Barat	Dinas Tenaga Kerja Jawa Barat	31-Mar-20	1. Pimpinan perusahaan dan pimpinan Serikat Pekerja/ Buruh Bersepakat mengatur jam kerja dan aktivitas kerja seminimal mungkin 2. Pimpinan perusahaan dan pimpinan Serikat Pekerja/ Buruh Melakukan perundingan untuk bersepakat dalam melaksanakan protokol kesehatan social/ physical distancing 3. Perusahaan yang melaksanakan social/physical distancing agar melaporkan secara tertulis kepada kepada Disnakertrans Provinsi/kab/kota atau UPTD Wasnaker 4. Perusahaan yang melaksanakan kebijakan merumahkan dan atau memutus hubungan kerja (PHK), untuk melaporkan identitas pekerja/buruh secara tertulis 5. Hasil Pemantauan/pendataan dilaporkan setiap hari oleh UPTD wasnaker kepada Disnakertrans provinsi Jawa Barat 6. Pimpinan perusahaan yang menyampaikan laporan dapat menggunakan nomor nara hubung setempat seperti yang ditulis pada surat edaran.

Selain apa yang sudah diuraikan dalam tabel di atas, beberapa kabupaten/kota di Jawa Barat, Jawa Tengah, dan provinsi Banten telah menerbitkan surat edaran lain tentang batasan jumlah pekerja dan kegiatan bisnis. BW merekomendasikan kepada pabrik untuk memeriksa surat edaran yang berlaku ini yang mungkin berisi informasi lebih rinci.

CATATAN AKHIR

- 1 ILO Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendations, Nomor 205, 2017. Lihat juga ILO Standards and COVID-19 (corona virus), Ketentuan-ketentuan Utama dari Standar Perburuhan Internasional yang relevan dengan Wabah COVID-19 yang berkembang, ILO NORMES, 23 Maret 2020, versi 1.2., page 5.
- 2 Idem, hal 7: What is the Role of Social Dialogue in Addressing the COVID-19 Pandemic?
- 3 Pilihan ini dimungkinkan dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Ketenagakerjaan bahwa penetapan cuti tahunan adalah hak prerogatif pengusaha dan implementasinya dapat disepakati antara pekerja dan pengusaha, dengan memperhatikan kepentingan pekerja.
- 4 Pernyataan bersama COVID-19 oleh Organisasi Internasional Pengusaha dan Konfederasi Serikat Pekerja Internasional, akses melalui: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/genericdocument/wcms_739522.pdf
- 5 <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-ida-pastikan-thr-kepada-pekerja-tetap-wajib-dibayarkan>
- 6 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015
- 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016
- 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2016
- 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pasal 93
- 10 ILO Standards and COVID-19 (corona virus), Ketentuan-ketentuan Utama dari Standar Perburuhan Internasional yang relevan dengan Wabah COVID-19 yang berkembang, ILO NORMES, 23 Maret 2020, versi 1.2., hal. 17-18.
- 11 Mengenai kehati-hatian dalam pemutusan masalah ketenagakerjaan terkait dengan krisis pandemi COVID-19 juga dapat dibaca di Standar ILO dan COVID-19 (virus Corona), Ketentuan-ketentuan Utama dari Standar Perburuhan Internasional yang relevan dengan Wabah COVID-19 yang berkembang, ILO NORMES, 23 Maret 2020, versi 1.2, hal. 9-10, “What Should Happen if Employment is Suspended or Terminated?”