

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semenjak adanya virus COVID-19 menginjak di Indonesia pada bulan Maret 2020 lalu, kini pemerintahan Indonesia sendiri langsung menerapkan pembatasan di daerah-daerah tertentu sebagian besar dari kota-kota besar (Rumeon, 2020). Virus COVID-19 ini tidak hanya membawa krisis khusus pada sektor kesehatan dunia saja, tetapi juga menyebabkan krisis ekonomi dengan adanya pembatasan pada perdagangan, perjalanan dan mobilitas tenaga kerja sebagian besar akan membuat guncangan antara berbagai Negara-negara (Singh & Neog, 2020). Pemerintahan Indonesia khususnya pada Bapak Presiden Joko Widodo telah mengeluarkan lima protokol, yaitu seperti protokol kesehatan, protokol komunikasi, protokol pengawasan perbatasan, protokol area pendidikan, dan protokol area publik dan transportasi (Maria & Nurwati, 2020).

Adanya pandemi sekarang tentunya wisata juga terkena dampaknya, seperti salah satu wisata yang ada di Kabupaten Lamongan tepatnya pada Kecamatan Paciran yaitu Wisata Bahari Lamongan (WBL). WBL sendiri merupakan salah satu tempat wisata yang ramai dikunjungi, Wisata Bahari Lamongan (WBL) pernah mengalami tutup sementara selama 3 bulan karena harus menjalankan kebijakan dari pemerintah daerah setempat untuk mengurangi penyebaran virus, oleh karena itu membuat para karyawan juga juga terkena dampaknya maka harus diliburkan sementara, tetapi hanya bagian tertentu saja yaag diperbolehkan masuk kerja guna untuk merawat kondisi wisata.

Lapangan usaha yang bisa menyerap para tenaga kerja yaitu usaha pada pariwisata, karena termasuk yang paling besar adalah usaha penyedia makan minum dan perdagangan pada tempat wisata (Sugihamretha, 2020). Ketika tenaga kerja yang terserap pada usaha pariwisata, maka dapat menggerakkan tenaga kerja pada sector pariwisata, hal ini menunjukkan bahwa pariwisata dapat sebagai menjadi salah satu alternatif untuk mengurangi tingkat pengangguran (Sugihamretha, 2020).

Dengan mengikuti adanya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dari pemerintah Indonesia pada Nomor M/7/AS.02.02/V/2020 Tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dan Protokol Pencegahan Penularan COVID-19 Di Perusahaan. Maka diharuskan untuk mengikuti protokol yang sudah ditetapkan untuk pencegahan dari penularan virus COVID-19 pada Wisata Bahari Lamongan (WBL). Manajemen perusahaan sendiri telah mempersiapkan pelaksanaan protocol kesehatan termasuk apa kewajiban yang harus dijalani para karyawan ketika masuk kerja.

Ketika Wisata Bahari Lamongan (WBL) kembali dibuka maka para karyawan sudah mulai bekerja kembali, tetapi adanya suatu ketentuan baru atau adanya suatu perubahan karena adanya suatu pembatasan, Hal tersebut juga mempengaruhi pada jam kerja karyawan. Dikarenakan sepiunya wisata akan kunjungan tamu, maka mau tidak mau harus mengurangi jam kerja karyawan guna mengurangi biaya operasional. Hal ini juga berakibat pada jam kerja karyawan yang semakin pendek yang secara tidak langsung juga mempengaruhi jumlah gaji yang diterima oleh karyawan. Serta keadaan karyawan juga

terbebani, masa seperti ini juga membuat perekonomian keluarga terkena dampaknya.

Gaji/upah bagi para pekerja biasanya ditentukan dengan berdasarkan manfaat tenaga, serta sejauh mana tenaga seseorang memberikan kontribusi atau manfaat bagi pengguna jasa (Sukanto, 2019). Pembayaran gaji/upah merupakan sebagai hasil dari hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Upah dibayar majikan kepada pekerja sebagai perealisasi perjanjian kerja (Syaripudin, 2018).

Adanya suatu perjanjian kerja akan berakhir ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, yang merupakan sesuatu hal yang terpenting bagi buruh dalam masalah dunia perburuhan (Herman et al., 2020). Maka dari itu Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia telah mengimbau kepada para perusahaan/pengusaha yang melakukan upaya agar tidak terjadinya PHK (Pemberhentian Hak Kerja), dengan upaya salah satunya yaitu dengan adanya pengurangan jam kerja (Maria & Nurwati, 2020). Maka juga akan menyebabkan berdampak pada gaji/upah yang diperoleh karyawan/tenaga kerja.

Karyawan sendiri merupakan aset penting bagi perusahaan, kesejahteraan dan perlindungan untuk mereka perlu diupayakan dengan maksimal. Sebab, ketika karyawan sejahtera dan terlindungi, mereka dapat lebih fokus dalam bekerja hingga membantu memajukan untuk perusahaan. Adanya kondisi pandemi COVID-19 ini membuat para karyawan begitu gelisah karena kebanyakan karyawan yang bekerja di Wisata Bahari Lamongan (WBL) sebagai tulang punggung keluarganya. Sebagai untuk menghidupi dan mencukupi

ekonomi keluarga sangatlah tidak gampang karena mencari pekerjaan pada zaman sekarang tergolong lebih susah.

Para karyawan tentunya ketika menerima gaji tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk membantu kebutuhan keluarga sebagai mana agar dapat mensejahterakan kondisi keluarganya dari kondisi pandemi dimana banyak para tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan ataupun menurunnya suatu pendapatan. Oleh karena itu dalam kondisi pandemi ini adanya suatu tekanan pada keuangan, terhadap ancaman semakin memburuknya sistem keuangan yang ditunjukkan dengan penurunan berbagai aktivitas ekonomi domestic. Karena langkah-langkah penanganan pandemi COVID-19 yang berisiko pada ketidakstabilan makroekonomi dan sistem keuangan yang perlu dimitigasi bersama oleh Pemerintah (Prajnaparamitha & Ghoni, 2020).

Perlindungan bagi tenaga kerja merupakan salah satu yang dapat membantu pembangunan ketenagakerjaan dengan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraannya (Sami'an, 2019). Tidak hanya untuk kesejahteraan tenaga kerja saja, tetapi juga untuk keluarganya apalagi pada masa pandemi COVID-19 ini. Kondisi sosial ekonomi yang dilihat tentunya dari pendapatan memberikan dampak terhadap kesejahteraan. Pendapatan yang diterima setiap individu atau keluarga secara umum bersumber dari hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pendapatan yang lebih besar dari tingkat konsumsi memberikan arti bahwa keluarga itu memiliki tingkat kesejahteraan, sedangkan bagi yang memiliki pendapatan kecil akan memberikan dampak terhadap kurang sejahteranya keluarga (Hanum & Safuridar, 2018).

Pada dasarnya untuk menghadapi dan juga untuk menanggulangi adanya peristiwa krisis akibat adanya virus COVID-19 ini maka pada tanggal 31 Maret 2020, Bapak Presiden Joko Widodo telah mengeluarkan sebuah Peraturan Pemerintah dengan Pengganti Undang-Undang (PERPU) No. 1 Tahun 2020 tentang “Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Desease 2019 (COVID-19) atau dalam rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan”. Terkait urusan dengan para tenaga kerja maka sepenuhnya di tangan perusahaan dan dapat untuk menimbulkan kesewenang-wenangan dari perusahaan sendiri. Dengan demikian adanya perlindungan pengupahan merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam memberikan perlindungan bagi karyawan/tenaga kerja (Eddy, 2019).

Tentunya dengan adanya perlindungan pada pengupahan pekerja melihat dari Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Mengenai salah satu pemikiran dari teori David Ricardo (1772-1823) yang merupakan penentuan upah minimum yang didasarkan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dalam memperhatikan produktivitas dan serta pertumbuhan ekonomi (Dwi Atmanti, 2017). Kelayakan Upah merupakan sebagai masalah yang juga menjadi pemicu hubungan antagonistik antara buruh dengan pengusaha, masalah upah biasanya menjadi materi yang dinegosiasikan oleh serikat buruh atau serikat pekerja (Sami'an, 2019).

Pada kondisi adanya pandemi ini pihak perusahaan telah menyediakan adanya suatu program bantuan bagi para karyawan seperti pemberian Bantuan Langsung Tunai (BLT) dan pemberian sembako, maka dengan adanya suatu

bentuk pemberian tersebut juga dapat membantu kebutuhan pokok bagi karyawan serta keluarganya. Adanya perlindungan yang mengarah pada ekonomi merupakan sebagai perlindungan untuk diberikan kepada pekerja sebagai suatu penghasilan yang cukup, karena sangat berguna untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi pekerja dan juga untuk keluarga pekerja, termasuk pada hal pekerja yang tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya

Karyawan sendiri tidak hanya mengalami kehancuran dalam kondisi perekonomian saja, tetapi juga akan kesulitan dalam hal kesehatan. Karena cenderung memiliki potensi yang besar untuk tertular virus corona, karena tetap melakukan beraktivitas di tengah wabah yang semakin meluas (Syahrial, 2020). Pandemi ini juga memunculkan perasaan tidak aman dan tidak nyaman dikarenakan karyawan harus memakai masker di saat bekerja dan pada saat yang sama harus bertemu dengan para pengunjung secara langsung. Meskipun protokol-protokol kesehatan sudah diterapkan, perasaan tidak aman dan tidak nyaman tidak dapat dihindari untuk saat ini. Oleh karena itu pihak perusahaan telah menyiapkan fasilitas yang cukup memadai untuk menghindari penyebaran pandemi dalam lingkungan kerja.

Pihak perusahaan sendiri telah mendaftarkan karyawannya, dengan BPJS ketenagakerjaan yang merupakan suatu perlindungan bagi para pekerja dalam bentuk santunan uang, karena sebagai pengganti sebagian penghasilan yang telah hilang atau berkurang layanan akibat peristiwa atau adanya keadaan yang dialami para pekerja (Permatasari, 2018). Karena setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, untuk

meningkatkan kesejahteraan bagi buruh dan keluarganya (Ulya & Fedryansyah, 2018).

Adanya perlindungan kerja, maka hal ini merupakan sebagai masalah yang sangat kompleks karena berkaitan dengan kondisi kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan adanya jamsostek (Asuan, 2019). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diatur dalam pasal-pasal nya. Pada dasarnya tujuan perlindungan untuk tenaga kerja sendiri, yaitu menjamin kelangsungan dalam sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya tekanan dari salah satu pihak (Azis et al., 2019).

Pihak wisata/perusahaan tentunya harus mengetahui bagaimana mensejahterakan para karyawan dan keluarganya, oleh karena itu para karyawan harus merasakan kepuasan dari perlindungan yang telah diperolehnya. Pandemi COVID-19 juga mengakibatkan sebagian besar pengusaha/perusahaan untuk mencari cara agar dapat mempertahankan usahanya serta karyawan yang terlibat didalamnya, oleh karena itu para pemimpin tersebut harus bisa mengambil keputusan yang tepat untuk mempertahankan keduanya. Maka karyawan sendiri perlu diperhatikan, dengan melalui perlindungan untuk karyawan. Semenjak itu juga, adanya perubahan pada sistem masuk kerja serta adanya perubahan pada gaji/upah karyawan. Maka dari itu pihak perusahaan/wisata harus dapat menjamin kesejahteraan karyawan dan keluarganya, serta karyawan juga mendapatkan kepuasan dari apa yang diperoleh dari suatu perlindungan yang didapatkannya. Oleh karena itu dari gambaran permasalahan yang tertera di atas, penulis sendiri telah tertarik untuk

melakukan sebuah penelitian lebih lanjut mengenai **“Perlindungan Tenaga Kerja Pada Karyawan Wisata Bahari Lamongan (WBL) Dalam Situasi Pandemi COVID-19”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah tertera pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diangkat yaitu :

Bagaimana perlindungan tenaga kerja pada karyawan Wisata Bahari Lamongan (WBL) dalam situasi pandemi COVID-19 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah terpapar diatas maka Tujuan dari penelitian ini, yaitu :

Untuk mengetahui perlindungan tenaga kerja bagi karyawan Wisata Bahari Lamongan (WBL) dalam masa pandemi COVID-19.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan keilmuan khususnya pada perkembangan ilmu ekonomi terkait dengan ruang lingkup ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk rekomendasi kebijakan pemerintah Kabupaten Lamongan terkait dengan ketenagakerjaan, seperti perlindungan kerja yang layak bagi tenaga kerja.