

LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA



**OPTIMALISASI PENANGANAN PANDEMI COVID-19
DALAM RANGKA MENJAGA KESTABILAN EKONOMI**

Oleh :

DR. ERNALEM BANGUN, M.A.

NIP. 196209071987032003

**KERTAS KARYA ILMIAH PERORANGAN (TASKAP)
PROGRAM PENDIDIKAN REGULER ANGKATAN LXII
LEMHANNAS RI
TAHUN 2021**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr Wb, salam sejahtera bagi kita semua.

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis sebagai salah satu peserta Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) LXII telah berhasil menyelesaikan tugas dari Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia sebuah Kertas Karya Ilmiah Perseorangan (Taskap) dengan judul : “ Optimalisasi Penanganan Pandemi Covid-19 Dalam Rangka Menjaga Kestabilan Ekonomi”.

Penentuan Tutor dan judul Taskap ini didasarkan oleh Keputusan Gubernur Lemhannas RI Nomor: 22 tahun 2021 tanggal 27 Januari 2021 tentang Pengangkatan Tutor Pembimbing Taskap kepada para peserta PPRA LXII dan Keputusan Gubernur Lemhannas RI Nomor 63 Tahun 2021 tanggal 29 Maret 2021 tentang Penetapan Judul Taskap peserta PPRA LXII tahun 2021 Lemhannas RI.

Kami juga mengucapkan terimakasih kepada Gubernur Lemhannas RI yang memberikan waktu menimba pengalaman belajar dan berbagi pengalaman dengan mengikuti PPRA LXII di Lemhannas RI tahun 2021. Ucapan yang sama juga disampaikan kepada Pembimbing atau Tutor Taskap kami yaitu Bapak Marsda (Purn) Baskoro Arlianto, M.Sc. dan Tim Penguji Taskap beserta pihak-pihak yang dengan senang hati menjadi teman diskusi dan memberikan arahan yang sangat membantu sehingga Taskap ini dapat diselesaikan dengan segala kekurangannya.

Penulis menyadari bahwa kualitas Taskap ini masih jauh dari kesempurnaan akademis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati kami mohon kritik dan saran masukan guna penyempurnaan naskah ini sehingga menjadi produk yang lebih baik lagi.

Besar harapan Penulis kiranya Taskap ini dapat memberi manfaat untuk dapat dipakai sebagai pertimbangan dan masukan bagi Lemhannas RI, dan pihak-pihak yang memerlukannya.

Semoga Allah yang Maha Kuasa selalu memampukan kita untuk melakukan yang terbaik dengan memberikan kekuatan dan kesehatan serta hikmat bijaksana dalam mengemban tugas yang diamanatkan oleh bangsa dan Negara.

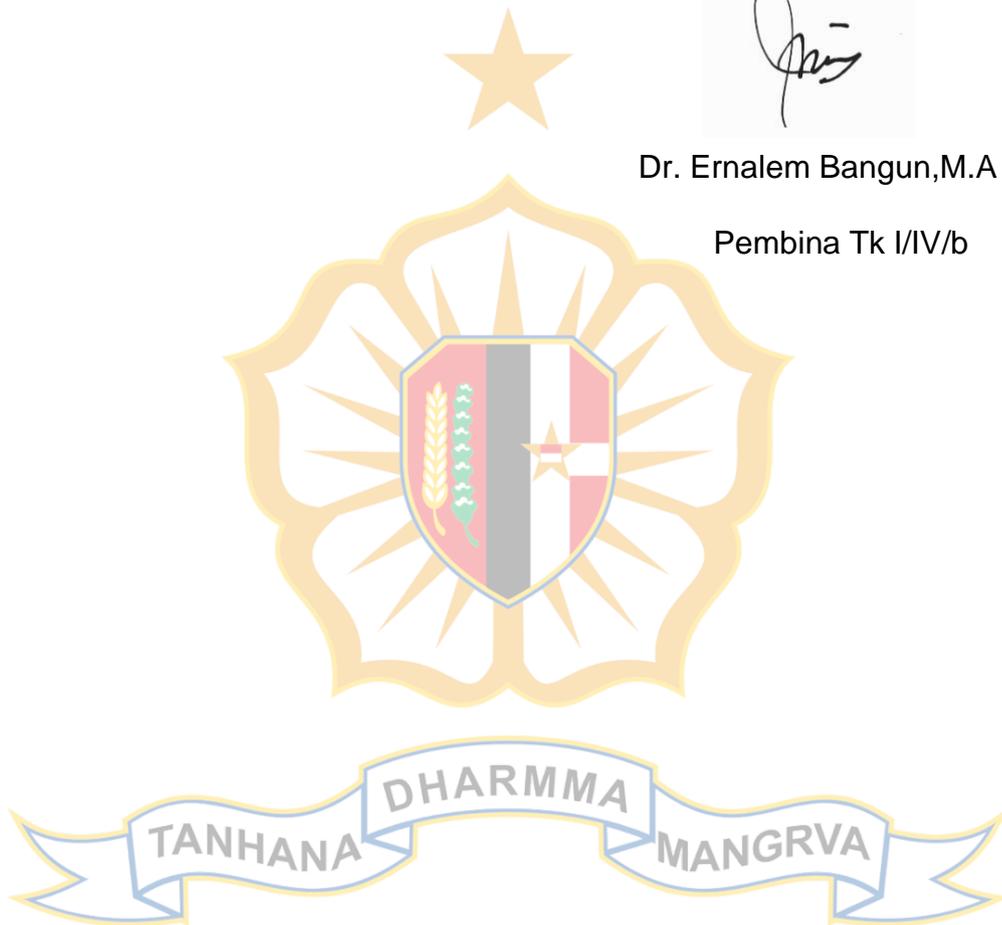
Jakarta, 28 Juli 2021

Penulis



Dr. Ernalem Bangun, M.A

Pembina Tk I/IV/b



LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

PERNYATAAN KEASLIAN

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Ernalem Bangun, M.A
Pangkat : Pembina Tk I/IV/b
Jabatan : Lektor, Dosen Tetap Unhan
Instansi : Kementerian Pertahanan
Alamat : Jl. Salemba Jakarta Timur

Sebagai peserta Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) ke LXII tahun 2021 menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

- a. Kertas Karya Ilmiah Perorangan (Taskap) yang saya tulis adalah asli.
- b. Apabila ternyata sebagian atau seluruhnya tulisan Taskap ini terbukti tidak asli atau plagiasi, maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus pendidikan.

2. Demikian pernyataan keaslian ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.



DR. ERNALEM BANGUN, M.A.
PEMBINA TK I/IV/

LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIC INDONESIA

LEMBAR PERSETUJUAN TUTOR TASKAP

Yang Bertanda tangan di bawah ini tutor Taskap dari :

Nama : Dr. Ernalem Bangun, M.A
 Peserta : Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) ke LXII
 Tahun 2021
 Judul Taskap : OPTIMALISASI PENANGANAN PANDEMI COVID-19
 DALAM RANGKA MENJAGA KESTABILAN EKONOMI

Taskap tersebut di atas telah ditulis “sesuai/tidak sesuai” dengan juknis Taskap Peraturan Gubernur Lemhanas RI Nomor 4 tahun 2021, karena itu “layak/tidak layak” dan “disetujui/tidak disetujui” untuk diuji.

“” coret yang tidak diperlukan.

Jakarta, Juli 2021



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TUTOR TASKAP	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I	PENDAHULUAN
1.	Latar Belakang 1
2.	Rumusan masalah 3
3.	Maksud dan Tujuan..... 4
4.	Ruang Lingkup dan Sistematika 4
5.	Metode dan Pendekatan 6
6.	Pengertian 7
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
7.	Umum10
8.	Peraturan Perundang-Undangan10
9.	Kerangka Teoritis12
10.	Data dan Fakta 16
11.	Lingkungan Strategis 17
BAB III	PEMBAHASAN
12.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....21
13.	Kebijakan Terkait Ketenagakerjaan 25
14.	Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan 29
15.	Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan.....35
BAB IV	PENUTUP
16.	Simpulan 51
17.	Rekomendasi 54

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN:

1. ALUR PIKIR
2. TABLE
3. DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pandemi COVID-19 di Indonesia telah berlangsung sejak akhir tahun 2019 dan sampai saat ini masih dialami dan dirasakan oleh masyarakat di berbagai negara, termasuk Indonesia. COVID-19 atau *Corona Virus Disease* memberi dampak buruk pada sistem pernafasan karena infeksi yang diakibatkan oleh virus tersebut. Indonesia terpapar covid 19 ini awalnya pada 14 Februari 2020 dimana ada seorang warga Negara Jepang yang tinggal sementara Indonesia. Sejak saat itu, Pemerintah Indonesia berupaya mencegah dan lebih waspada dengan terjadinya penyebaran COVID-19 yakni dengan mengeluarkan kebijakan seperti PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dan terakhir ialah Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dan beberapa istilah lain, yang memiliki tujuan yang sama.

Upaya Pemerintah Pusat dan Daerah untuk menanggulangi pandemi dan membatasi penyebaran COVID-19 dilakukan dengan berbagai kebijakan yang berhubungan dengan pencegahan penyebaran virus, upaya pengobatan pasien di berbagai rumah sakit dan tempat khusus, sampai dengan vaksinasi warga negara Indonesia, baik di kota dan pedesaan. Upaya tersebut tidak berhenti pada masalah kesehatan agar rantai penyebaran COVID-19 tersebut putus, namun ada upaya yang sama pentingnya, yaitu penataan kembali kehidupan masyarakat, khususnya dalam tatanan sosial-ekonomi dari setiap warga negara Indonesia yang mengalami dampak langsung dari pandemi tersebut di berbagai sektor, termasuk perhotelan.

Pandemi COVID-19 telah berpengaruh luas pada sistem sosial-ekonomi masyarakat, baik di desa maupun di kota. Tingkat produktivitas menurun, penghasilan dan pendapatan karyawan/ pekerja/buruh mengalami pengurangan

yang berarti, serta distribusi kebutuhan primer yang terbatas. Berdasarkan kenyataan ini, Pemerintah membuat kebijakan yang dapat memberikan dampak perbaikan bagi ekonomi masyarakat seperti meningkatkan daya beli, Oleh sebab itu, Pemerintah telah mengambil pilihan kebijakan alternatif untuk mempengaruhi daya beli dan konsumsi rumah tangga dengan cara pemberian insentif pajak, pembebasan tarif, dan penyesuaian aturan kepada produsen dengan harapan harga-harga barang dan jasa agar dapat dijangkau oleh masyarakat. Namun dampak pandemi itu belum juga berakhir.

Hal itu sejalan dengan diberlakukannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di berbagai Provinsi di Indonesia, termasuk di Ibukota Jakarta. Susilowati (dalam Dani Sugiri, 2020:76-86) mengatakan bahwa sektor yang terkena dampak selama pandemi COVID-19 adalah transportasi, pariwisata, perdagangan, kesehatan dan sektor lainnya, tetapi sektor ekonomi yang paling terpengaruh oleh COVID-19 adalah sektor rumah tangga. Dalam konteks ini, dampak pandemi sangat berkaitan erat dengan kehidupan sosial-ekonomi masyarakat di berbagai sektor. Sebab itu perlu diketahui tindakan, program, kebijakan, dan praktik yang dilakukan oleh para aktor publik dan swasta selama pandemi COVID-19.

Hampir seluruh masyarakat Indonesia sudah mematuhi kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah yakni melakukan segala kegiatan kerja dari rumah, yang dikenal dengan a *Work from Home* (WFH) agar dapat meminimalisir rantai persebaran COVID-19 di Indonesia. Begitu juga dunia Pendidikan, melakukan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Berbagai kegiatan lainnya mengalami pembatasan yang secara ketat sesuai protocol lesehatan. Tidak hanya itu dengan diterapkannya PSBB, bisa juga menimbulkan dampak negatif seperti kerugian dari segi perekonomian yang dirasakan oleh karyawan/pekerja/buruh yang bekerja di berbagai bidang di Indonesia.

Sejalan dengan kondisi tersebut, kebijakan Pemerintah Pusat dan Daerah dalam upaya menjaga stabilitas perekonomian masyarakat di saat pemberlakuan PSBB, telah mempengaruhi aktivitas sosial-ekonomi masyarakat. Memang ada

harapan perbaikan sosial-ekonomi dengan pemberlakuan PPKM dan pelaksanaan vaksinasi di berbagai kota. Karena itu penting melakukan penelitian tentang “Optimalisasi Penanganan Covid 19 Dalam Menjaga Kestabilan Ekonomi.” sebagai bagian dari upaya peningkatan daya tahan kehidupan sosial-ekonomi masyarakat selama pandemi dan keberlanjutannya di masa akan datang. Penelitian ini menelusuri sejauh mana dampak pandemi pada situasi ketenagakerjaan, situasi jaminan sosial, dan dampaknya terhadap pekerja dan keluarganya serta implementasi Kebijakan yang dibuat Pemerintah untuk menanganinya di perusahaan. Upaya ini merupakan suatu upaya terkait penanganan covid 19 . Dengan mengetahui kebijakan yang saat ini dilakukan, maka akan didapatkan suatu masukan untuk melakukan optimalisasi penanganan pandemi covid 19. Tentunya ini akan sangat berguna dalam menjaga stabilitas ekonomi baik secara mikro maupun makro.

Penjelasan di atas sangat penting pula untuk mengatasi ketidakstabilan perekonomian masyarakat. Dengan adanya solusi yang tepat, diharapkan berbagai sector usaha tidak akan melakukan pemutusan hubungan kerja yang menyebabkan kehilangan penghasilan bagi para pekerjanya. Diharapkan para pekerja dapat melanjutkan kehidupannya dan bekerja dengan profesional dan berkualitas, bahkan sangat memungkinkan agar mereka merasakan kesejahteraan hidup meskipun kondisi Indonesia tidak mengalami pertumbuhan sosial-ekonomi pada sektor riil. Hal ini sangat signifikan bagi kestabilan ekonomi pada umumnya.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang kami angkat adalah **Bagaimana Optimalisasi Penanganan Pandemi Covid-19 Dalam Rangka Menjaga Kestabilan Ekonomi.** Dalam hal ini kami membatasi penulisan dengan melihat bagaimana implementasi kebijakan terkait ketenagakerjaan dalam menangani pandemi covid 19. Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan

merupakan salah satu penanganan dampak pandemi covid-19 untuk meningkatkan ekonomi masyarakat.

Dari rumusan masalah tersebut, pertanyaan kajian yang ditentukan adalah sebagai berikut:

1. Apa Kebijakan Ketenagakerjaan terkait penanganan pandemi covid 19
2. Bagaimana Implementasi Kebijakan Terkait Ketenagakerjaan Saat ini.
3. Bagaimana Optimalisasi Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan sehingga dapat menjaga kestabilan ekonomi?

3. Maksud dan Tujuan

a. Maksud. Penulisan Taskap ini dimaksudkan untuk memberikan diskripsi dan analisis mengenai penanganan pandemi covid 19 melalui Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Perhotelan.

b. Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan solusi terbaik mempertahankan dan menstabilitaskan kehidupan sosial ekonomi masyarakat pada era pandemi COVID-19 dengan tetap meningkatkan kualitas pelayanan jasa perhotelan bagi tamu. Melalui penelitian ini akan diperoleh: Pertama, analisis perekonomian sektor perhotelan di Indonesia dalam kondisi pandemi COVID-19, baik untuk usaha perhotelannya maupun untuk para pekerjanya. Kedua, menganalisis kebijakan yang diambil oleh Pemerintah untuk perekonomian di Indonesia, apakah kebijakan tersebut sudah menjawab kebutuhan sektor perhotelan, sebagai bagian untuk pemulihan ekonomi Indonesia.

4. Ruang Lingkup dan Sistematika

a. Ruang Lingkup. Penelitian ini dibatasi hanya pada lingkup penanganan pandemi covid 19 melalui kebijakan Pemerintah dalam menjaga stabilitas ekonomi masyarakat khususnya di lingkungan Perhotelan.

b. Sistematika. Sistematika penulisan ini disusun dengan tata urut sebagai berikut:

- 1) BAB I Pendahuluan. Pada Bab I ini menjelaskan kondisi pandemi COVID-19, upaya Pemerintah Pusat dan Daerah untuk menanggulangi

pandemi dan membatasi penyebaran COVID-19 dilakukan dengan berbagai kebijakan, dampak luas pada sistem sosial-ekonomi masyarakat, baik di desa maupun di kota, khususnya pada sektor perhotelan yang menjadi latar belakang pemilihan judul Taskap.

2) BAB II Tinjauan Pustaka. Pada Bab II ini menjelaskan konsep implementasi dan kebijakan, empat faktor sebagai sumber masalah sekaligus prakondisi bagi keberhasilan proses implementasi, yakni: komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap pemimpin sebagai implementor), dan struktur organisasi yang menjelaskan tentang tataran hirarki beserta tugas dan fungsinya, serta analisa atas kebijakan akan dilakukan secara deskriptif dan normatif.

3) BAB III Pembahasan. Pada Bab III ini menjelaskan gambaran umum obyek penelitian yang terbagi tiga kelompok yaitu karyawan/pekerja/buruh hotel, Serikat Pekerja, dan Manajemen Hotel, dst. Hasil yang diperoleh dari penelitian ialah identitas informan, peran dari karyawan/pekerja hotel, Serikat Pekerja, dan Manajemen Hotel dalam mengimplementasikan kebijakan Pemerintah Pusat/Daerah di sektor Perhotelan, dampak positif/negatif dari kebijakan serta saran optimalisasi dari kebijakan tersebut. Pada Bab III memuat analisis tentang data dan fakta yang valid dan objektif dihadapkan pada teori-teori yang ada untuk menentukan kebijakan lanjutan dalam mempertahankan dan memulihkan kehidupan sosial-ekonomi karyawan perhotelan. Selanjutnya akan dilakukan evaluasi atas implementasi kebijakan Pemerintah Pusat dan Daerah dan menentukan langkah-langkah konkrit dari implementasi kebijakan Pemerintah yang dilaksanakan pengelola perhotelan tersebut untuk dapat diwujudkan dalam kehidupan sosial-ekonomi karyawan/pekerja/buruh hotel, baik secara langsung dan tidak langsung pada era pandemi COVID-19 ini.

4) BAB IV Penutup. Pada Bab IV disampaikan simpulan dari hasil analisis berikut rekomendasi sebagai pengejawantahan manfaat Taskap.

5. Metode dan Pendekatan.

a. Metode. Dalam melakukan penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Untuk itu, data yang dikumpulkan bukan merupakan data numerik, melainkan data kualitatif dalam bentuk penjelasan verbal yang diperoleh baik dari informan maupun sumber-sumber sekunder seperti dokumen-dokumen tertulis dan literatur-literatur lain yang telah dihasilkan oleh para peneliti sebelumnya. Data primer di lapangan diperoleh dengan menggunakan *google form* dan wawancara dengan daring (*virtual meeting*).

b. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama kurang lebih tiga bulan, yakni antara bulan Maret sampai Juni 2021. Penelitian dilakukan dalam konteks kegiatan perhotelan selama berlangsungnya pandemi Covid-19. Kendati demikian, penelitian ini tidak dilaksanakan di lokasi penelitian, yakni di tempat beroperasinya hotel tersebut, yaitu di Jakarta, Depok, Pontianak, Bandung dan Manado. Situasi pandemi Covid-19 yang tidak memungkinkan dilaksanakannya penelitian lapangan. Oleh karena itu, sebagian wawancara dilakukan melalui sambungan telepon, sebagai pelengkap *google form* yang diisi oleh para informan.

c. Informan Penelitian

Informan terbagi atas tiga kelompok yaitu: Karyawan/Pekerja Hotel, Serikat Pekerja di Hotel, dan Manajemen Hotel. Setiap informan bekerja di hotel yang ada di 4 daerah, yakni Jakarta, Depok, Pontianak dan Manado. Umumnya para informan bekerja di hotel sebagai karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan harian. Ketiga kelompok tersebut terdiri atas 62 informan karyawan/pekerja/buruh yang menjadi pekerja di 14 Hotel yang berada di Jakarta, Depok, Pontianak, dan Manado; 22 informan sebagai anggota/pengurus dari Serikat Pekerja/Buruh di 6 Hotel yang berada di Jakarta, Depok, Pontianak dan Manado.; dan ada 5 informan sebagai Manajemen Hotel yang berada di 4 hotel di Jakarta, Yogyakarta, Depok dan Manado.

d. Pendekatan.

Pendekatan yang dipakai pada Taskap ini adalah dengan perspektif kepentingan nasional, dengan analisis multidisiplin ilmu sesuai dengan kerangka teori pada naskah ini.

6. Pengertian. Beberapa pengertian sebagai upaya penyamaan persepsi pada tulisan ini dapat disampaikan sebagai berikut:

a. COVID-19. Covid 19 adalah singkatan dari corona virus yang ditemukan pada tahun 2019. Inilah penamaan yang disahkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO).

b. Ekonomi Masyarakat. Menurut Sumodiningrat (1999) seperti yang dikutip oleh Mardi Yatmo Hutomo (2000:6), bahwa perekonomian rakyat adalah perekonomian yang diselenggarakan oleh rakyat. Ini berarti bahwa potensi dan kekuatan masyarakat menjadi dasar dalam menjalankan roda perekonomian masyarakat (semua warga negara).¹

c. Karyawan/Pekerja. Banyak definisi tentang karyawan/ pekerja. Namun semua mengacu pada makna yang sama yaitu orang yang memberikan diri untuk bekerja pada seseorang atau kelompok untuk mendapatkan imbalan berupa upah atas jerih payahnya apakah di lingkungan keluarga, kantor, perusahaan, dan lain-lain.

d. Kebijakan. Banyak ahli yang memberikan definisi tentang kebijakan. Irfan Islami² merangkum beberapa pendapat seperti pendapat Harold D. Laswell dan Abraham Kaplan, yang menyebutkan kebijakan adalah suatu upaya terarah untuk mencapai tujuan, nilai-nilai dan aplikasinya secara terarah. Kedua, Carl J.Friedrich mendefinisikan kebijakan merupakan sebagai perilaku seseorang, kelompok atau pemerintah untuk mencapai tujuan berdasarkan hasil analisa terhadap fenomena yang ada dengan memperhitungkan peluang dan ancaman yang ada. Ketiga, James E. Anderson menjelaskan bahwa kebijakan adalah serangkaian tindakan untuk memecahkan suatu masalah yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Keempat, Amara

¹ https://bappenas.go.id/files/2913/5022/6062/mardi__20091015151035__2384__0.pdf

Raksasataya mendefinisikan kebijakan sebagai strategi yang diproyeksikan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kebijakan mengandung 3 (tiga) unsur yaitu: 1). penetapan tujuan yang diharapkan dicapai, 2). langkah-langkah yang ditempuh untuk mencapainya dan 3). Ketersediaan berbagai sumber untuk melaksanakan Langkah-langkah yang telah ditetapkan dalam pencapaian tujuan.³

e. Pandemi. Pandemi menurut KBBI adalah wabah yang berjangkit serempak di mana-mana, meliputi daerah geografi yang luas. COVID-19 dinyatakan sebagai pandemi oleh WHO pada 12 Maret 2020. Pandemi Covid 19 ini mirip dengan flu. Penyakit menular dan penyakit yang memiliki dampak infeksi yang berkelanjutan dan menyebar di negara lain selain negara asalnya dapat dikategorikan sebagai pandemi.⁴

f. Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (*Covid-Ig*). Peraturan Pemerintah ini merupakan dasar hukum dari implementasi PSPB di seluruh Indonesia yang wajib dilaksanakan setiap warga negara Indonesia. Dalam Pasal 4 ayat (1) dituliskan bahwa Pembatasan Sosial Berskala Besar mencakup kegiatan a. libur sekolah dan dunia; b. pembatasan aktivitas keagamaan; dan/atau c. pembatasan aktivitas di lokasi fasilitas umum. Pembatasan ini berpengaruh pada dunia perhotelan dan kegiatan yang ada di dalamnya. (Tanaya, 2021).

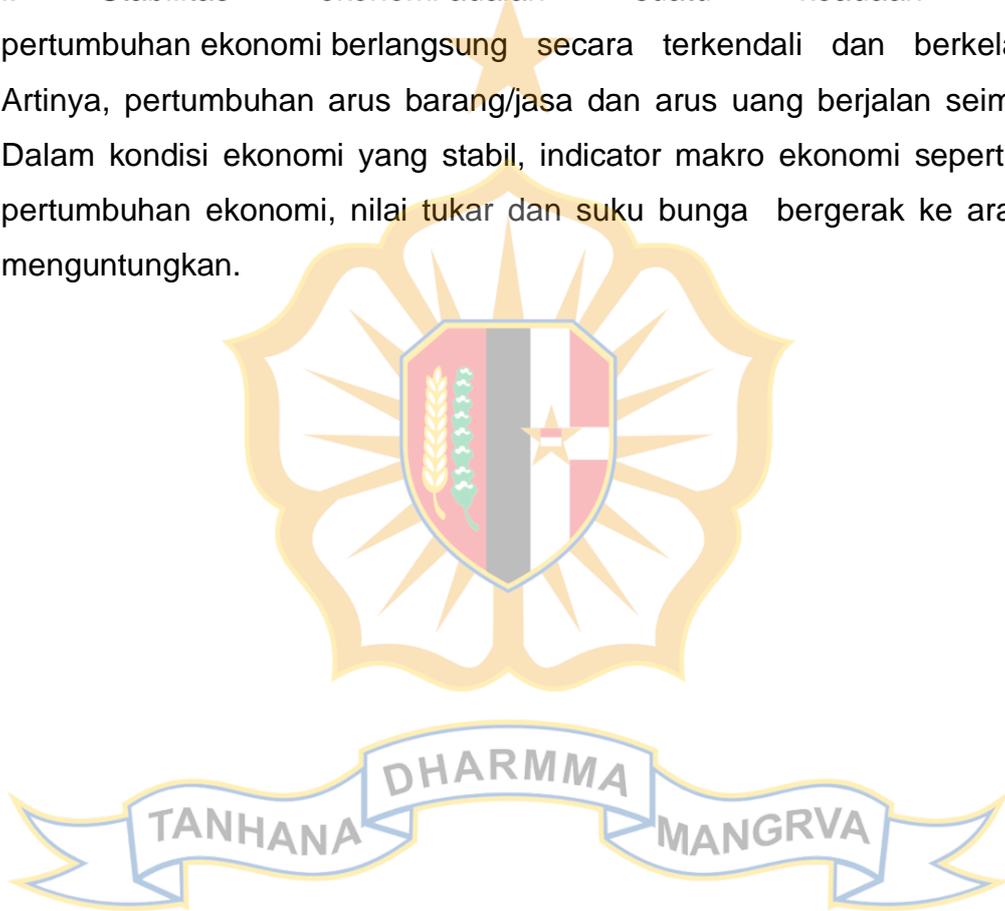
g. Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro dan Pembentukan Posko Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 di Tingkat Desa dan Kelurahan untuk Pengendalian Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 disahkan melalui Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2021 pada tanggal 5 Februari 2021. PPKM merupakan bentuk lain dari PSBB yang sifatnya luas. PPKM dilakukan untuk mengaktifkan perekonomian masyarakat dengan memberlakukan pembatasan di wilayah-wilayah yang terindikasi zona merah.

³ <https://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/MAJU5301-M1.pdf> [diakses 12/03/2021]

⁴ <https://www.wartaekonomi.co.id/read276620/apa-itu-pandemi>, [diakses 12/03/2021]

h. Protokol kesehatan. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif bersama-sama dengan stake holder terkait menyusun protokol kesehatan yang disahkan oleh Kementerian Kesehatan.⁵ Protokol kesehatan ini berdasarkan ketentuan yang dibuat oleh Kementerian Kesehatan dan Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid 19. Adapun protokol kesehatan yang dimaksud adalah menjaga kebersihan tangan, menerapkan etika batuk dan bersin, memakai masker, menjaga jarak, melakukan isolasi mandiri dan menjaga kesehatan.

i. Stabilitas ekonomi adalah suatu keadaan dimana pertumbuhan ekonomi berlangsung secara terkendali dan berkelanjutan. Artinya, pertumbuhan arus barang/jasa dan arus uang berjalan seimbang.⁶ Dalam kondisi ekonomi yang stabil, indicator makro ekonomi seperti inflasi, pertumbuhan ekonomi, nilai tukar dan suku bunga bergerak ke arah yang menguntungkan.



⁵ <https://www.msn.com/id-id/berita/other/penerapan-chse-di-hotel-dan-restoran-tingkatkan-kepercayaan-wisatawan/ar-BB18nHDf> [diakses 12/03/2021].

⁶ <https://cerdasco.com/stabilitas-ekonomi/> diakses 20/08/2021

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

7. Umum

Konsep implementasi dan kebijakan menjadi rujukan yang penting dalam penelitian ini. Implementasi adalah tindakan-tindakan nyata yang dilakukan secara individual atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan kebijakan. Hal ini disampaikan oleh Meter dan Horn dalam Wahab (Najwa, 2020: 160) Demikian pula yang disampaikan oleh Friedrich dalam Wahab (dalam Najwa, 2020: 160) bahwa kebijakan merupakan perilaku untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok, Pemerintah atau swasta dengan menghadapi tantangan dan hambatan serta memanfaatkan peluang-peluang yang ada. Selain ulasan tersebut di atas, dalam penulisan Taskap ini juga merujuk kepada beberapa peraturan perundang-undangan sebagai instrumental input, kerangka teoritis, data dan fakta, dan perkembangan lingkungan strategis sebagai dasar analisis.

8. Peraturan Perundang-undangan

a. Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini kebebasan untuk memilih pekerjaan yang diminati dan mendapatkan keadilan dalam persyaratan ketenagakerjaan merupakan hak dari setiap orang.

b. Undang-Undang No 6 tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan, mengatur tentang tanggung jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, hak dan kewajiban, Kedaruratan Kesehatan Masyarakat, penyelenggaraan Keekarantinaan Kesehatan di Pintu Masuk, penyelenggaraan Keekarantinaan Kesehatan di wilayah, Dokumen Karantina Kesehatan, sumber daya Keekarantinaan Kesehatan, informasi Keekarantinaan Kesehatan, pembinaan dan pengawasan, penyidikan, dan ketentuan pidana.

c. Undang-Undang. UU Nomor 2 Tahun 2020 berisi tentang Penetapan Perpu Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas

Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Covid-19 dan/atau dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan menjadi Undang-undang.

d. PP 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Instruksi Menteri Dalam Negeri tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) serta pelaksanaan vaksinasi COVID-19 di Indonesia dalam 4 tahap (Januari – April 2021).⁷

e. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Mikro dan Pembentukan Posko Penanganan Corona Virus Disease 2019 di Tingkat Desa dan Kelurahan untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease 2019, yang diterbitkan di Jakarta tanggal 5 Februari 2021. PPKM ini mengganti implementasi PSBB untuk mengaktifkan perekonomian rakyat.

f. Peraturan tentang Kepariwisataaan,

1).Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif/ Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 tentang Standar dan Sertifikasi Kebersihan, Kesehatan, Keselamatan, dan Kelestarian Lingkungan Sektor Pariwisata Dalam Masa Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019.

2).Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.

3) Surat Edaran Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 2 Tahun 2020 tentang Tindak Lanjut Imbauan Pencegahan Penyebaran **Corona Virus Disease** 2019 (COVID-19)

g. Peraturan ketenagakerjaan

1).SE Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan

⁷ <https://www.kompas.com/tren/read/2021/01/09/200200965/4-tahapan-vaksinasi-Covid-19-dan-jadwal-pelaksanaannya?page=all#page2>, [diakses 12/03/2021]

Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Dalam SE yang ditandatangani pada 1 Maret 2020.

2).SE No.M/11/HK.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 pada Masa Pandemi Corona Virus Didease 2019 (Covid-19). Hal tersebut tertuang dalam Peraturan Gubernur Sulsel Nomor 14.15/X tanggal 27 Oktober 2020 tentang Penetapan UMP Sulsel 2021, dengan kenaikan 2% dari Rp 3,103,800 menjadi Rp 3,165,876 per bulan.

3).SE Menaker M/8/HK.04/X/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Program JKK pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena Covid-19.

4).SE Menaker No.M/7/AS.02.02/V/2020 tentang Rencana Keberlangsungan Usaha dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 dan Protokol Pencegahan Covid-19 di Perusahaan.

5).SE Menaker No.M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

9. Kerangka Teoritis. Teori-teori yang akan digunakan dalam menganalisis pembahasan implementasi kebijakan Pemerintah dalam penanganan pandemi.

a. Teori Terkait Implementasi Kebijakan. Irfan Ridwan Maksum mengatakan bahwa "*The central Government is still relatively slow and less alert in handling the Covid-19 case. Supported also by the statement that in addition to being slow and less alert in handling it, the Government was also considered to have no right strategy or concrete steps, especially regarding the social impact that would occur due to Covid-19* (liputan6, 2020)."⁸ Ini tidak membuktikan bahwa Pemerintah tidak berupaya mengatasi dan menangani penyebaran COVID-19. Hal ini terwujud dengan terbitnya PP 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Instruksi Menteri Dalam Negeri tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) serta

⁸ Irfan Ridwan Maksum, *Indonesian Decentralization in The Covid-19 Pendemi: On the Right Track or Not?* JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik) Vol.24 (2), November 2020, 131-144 diakses dari <https://jurnal.ugm.ac.id/jkap/article/view/56998/30565>, [diakses 12/03/2021].

pelaksanaan vaksinasi COVID-19 di Indonesia dalam 4 tahap (Januari – April 2021).⁹

George Edward III dalam Subarsono (2011, pp. 90–92) melihat dan berpendapat bahwa implementasi kebijakan tidak dapat diingkari pengaruhnya dalam hal: (1) komunikasi. Keberhasilan implementasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan implementor dalam menyampaikan apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara mencapainya secara jelas dan mudah dimengerti, (2) Sumber daya. Sumber daya adalah infrastruktur dan suprastruktur yang dapat dimanfaatkan oleh implementor untuk melaksanakan kebijakan secara efektif. (3) Disposisi, sikap dan kesungguhan implementor dalam merealisasikan apa yang sudah ditetapkan dalam kebijakan. (4) Struktur birokrasi, organisasi yang memuat penjelasan tentang tugas dan fungsi organisasi.

Analisa atas kebijakan akan dilakukan secara deskriptif dan normatif. Pemikiran ini dijelaskan oleh William N. Dunn (2016), bahwa analisis kebijakan ini untuk mengevaluasi implementasi kebijakan Pemerintah. Demikian pula pada kesempatan ini evaluasi kebijakan dilakukan pada sektor perhotelan, yang nota bene berdampak luas dan penting pada kehidupan sosial ekonomi dari karyawan/pekerja, serta keterlibatan Serikat Pekerja dalam mengawasi implementasi kebijakan tersebut.

b. Literature Review : Implementasi Kebijakan. *Literature review* ini memperlihatkan berbagai literatur terdahulu yang berkaitan dengan topik yang diangkat dalam penelitian, yaitu implementasi kebijakan. Secara lebih spesifik, *literature review* ini melihat peran para pemangku kebijakan baik negara, lembaga/kementerian terkait, serta manajemen perusahaan dalam menangani pandemi covid-19 di wilayah kerja. Oleh karena itu, pemaparan ini dibagi dalam 2 (dua) bagian. Bagian pertama merupakan pembahasan mengenai literatur-literatur yang membahas implementasi kebijakan di beberapa tempat. Pada bagian kedua, penulis membahas mengenai penelitian terdahulu yang membahas tentang penerapan kebijakan-kebijakan pada era Pandemi Covid-19.

⁹ <https://www.kompas.com/tren/read/2021/01/09/200200965/4-tahapan-vaksinasi-Covid-19-dan-jadwal-pelaksanaannya?page=all#page2>, [diakses 12/03/2021]

1). Fenomena Terkait Implementasi Kebijakan. Penelitian pertama adalah mengenai implementasi kebijakan Kota Gorontalo yang dikerjakan oleh Asna Aneta pada tahun 2010. Kebijakan yang menjadi fokus kajian adalah Program Penanggulangan Kemiskinan Perkotaan (P2KP). Implementasi kebijakan P2KP dinilai berhasil karena masyarakat menerima kebijakan tersebut dengan baik. Hal ini disebabkan karena masyarakat telah mengetahui, memahami, bahkan berpartisipasi langsung dalam pelaksanaan program-program yang terdapat dalam kebijakan P2KP untuk menanggulangi kemiskinan di Kota Gorontalo (Aneta, 2010, hal. 61-62). Berdasar pada penelitian ini, dijelaskan bahwa faktor-faktor yang kemudian memberikan pengaruh terhadap penerapan kebijakan ini antara lain faktor komunikasi, sumber daya yang tersedia (baik alam, manusia, dan waktu), sikap pelaksana (ditujukan kepada masyarakat ataupun pemerintah), dan struktur birokrasi (lebih pada peran pemerintah dan jajarannya).

Penelitian kedua ini dilakukan oleh Ilham Arief Sirajuddin pada tahun 2014. Dengan menggunakan *mixed method*, peneliti menemukan bahwa implementasi kebijakan yang diimplementasikan oleh Pemerintah Daerah Makassar atas dikeluarkannya Perda No. 8 Tahun 2009 telah berjalan sesuai dengan harapan masyarakat Makassar. Perda ini sendiri berisi tentang kebijakan pelayanan penguburan dan pengabuan mayat, yang kemudian dibuktikan dengan data kuantitatif berupa kepuasan masyarakat terhadap kebijakan tersebut. (Sirajuddin, 2014, hal. 3).

Berdasar pada data kualitatif berupa wawancara, ditemukan bahwa keberhasilan penerapan kebijakan ini karena adanya sosialisasi dan uji coba Perda oleh *leading sector*, disampaikan melalui media dan tatap muka, dan secara langsung ditujukan kepada calon pengguna pelayanan (Sirajuddin, 2014, hal. 9-10). Selain itu, Pemkot Makassar membuka dan memberi kesempatan kepada seluruh masyarakat untuk ikut berperan dalam mendukung suksesnya pengimplementasian Perda tersebut. (Sirajuddin, 2014, hal. 10-11).

Penelitian terdahulu ketiga mengenai implementasi kebijakan dilakukan oleh Richard Djiko dkk. pada tahun 2018, dengan fokus kajian pada kebijakan jaminan kesehatan nasional (JKN) di Kabupaten

Halmahera Utara. Dengan menggunakan *qualitative method*, peneliti menemukan bahwa kebijakan tidak terlaksana dengan baik di lapangan karena tidak semua pelaksana kebijakan memahami mengenai bagaimana prosedur untuk mengklaim jaminan kesehatan bagi peserta JKN (Richard Djiko, 2018, hal. 104). Menggunakan teori dari Van Meter & Van Horn, Richard Djiko dkk. mengutip bahwa implementor harus memahami tujuan pembuatan kebijakan karena hal tersebut dapat menjadi penentu dari keberhasilan pelaksanaan kebijakan tersebut. Selain itu, implementasi dari kebijakan JKN di Kabupaten Halmahera Utara ini dikatakan tidak berhasil karena sosialisasi dari pemerintah belum maksimal yang berdampak langsung pada ketidaktahuan masyarakat mengenai prosedur untuk mendaftar sebagai peserta BPJS, karena hal ini juga menyebabkan banyaknya penduduk yang belum mengikuti program JKN (Richard Djiko, 2018).

Penelitian lain tentang implementasi kebijakan pada masa Pandemi Covid-19 dilakukan oleh Imas Novita Juaningsih yang fokus menganalisis kebijakan PHK yang ditujukan kepada para pekerja, dengan menyajikan dan memaparkan isi dari UU terkait serta melakukan kritik terhadap pengimplementasiannya (Juaningsih, 2020). Selain itu, penelitian mengenai implementasi kebijakan juga dilakukan oleh Siska Widiarti Motip dkk. yang memberikan fokus pada suatu kasus yang terjadi di suatu perusahaan di Kabupaten Karawang terkait kebijakan upah minimum. Penelitian ini memberikan analisis hubungan antara Pengusaha dan Buruh. Pihak Pengusaha menetapkan kebijakan upah minimum daerah berdasarkan kondisi perusahaan yang kolaps sebagai akibat dari Pandemi Covid 19, padahal dalam rapat antar Pengusaha dan Buruh, belum ada kesepakatan (Siska Widiarti Motip, 2020).

Berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu mengenai fenomena implementasi kebijakan di beberapa wilayah serta implementasi kebijakan tentang Pandemi Covid-19, dapat diamati bahwa bentuk implementasi kebijakan dari George Edward III kemudian banyak digunakan oleh para penulis dalam melakukan analisis. Selain itu, meskipun model analisa yang digunakan adalah model yang sama, namun ternyata hasil penelitian tentang implementasi kebijakan ini berbeda-beda,

baik kebijakan tersebut kemudian berhasil diterapkan ataupun tidak berhasil/tidak efektif diterapkan dalam merespon/mengatasi suatu isu.

Berkaitan dengan penelitian terkait penanganan pandemi covid 19 dengan melihat implementasi kebijakan, belum banyak dilakukan apalagi kebijakan yang ditujukan khusus kepada usaha mikro (dalam hal ini sektor perhotelan). Oleh sebab itu, penelitian ini berfokus pada hal tersebut. Selain itu, penulisan Taskap ini juga melihat dari perspektif Wawasan Kebangsaan, dimana kebijakan dirumuskan untuk kepentingan bersama dengan menjunjung nilai-nilai keadilan dan ditaati oleh masyarakat.

10. Data dan Fakta.

Sampai saat ini pandemi Covid-19 masih menunjukkan angka-angka kenaikan, bukan penurunan. Bahkan dengan munculnya varian baru yang berasal dari Inggris, B.117, Afrika Selatan 1351 dan India, B.1617, negara-negara yang tadinya sudah menunjukkan penurunan kasus terkonfirmasi, naik kembali. Varian baru ini juga sudah sampai di Indonesia.¹⁰ Dengan kecepatan penularan karena bisa tertular melalui udara, penyebarannya semakin merajalela sehingga saat ini

Berdasarkan data terbaru World of Meters, jumlah kasus Covid-19 sampai 30 Mei 2021 mencapai 170.614.935 kasus, total sembuh sebanyak 152.742.431 dan menyisakan kasus aktif Covid-19 sebanyak 14.324.406 secara global. Dari jumlah tersebut, Amerika Serikat adalah negara yang tertinggi, yang menempati posisi teratas yaitu total kasus sebanyak 34.035.318 meninggal 609.421 dan sembuh 27.818.961. Urutan kedua adalah India, dengan total kasus sejumlah 27.893.472, meninggal 325.998 dan sembuh sejumlah 25.446.820. Selanjutnya Brasil berada pada urutan ketiga dengan total terkonfirmasi adalah 16.471.600, meninggal 461.142, dan sembuh 14.869.696. Urutan ke empat adalah Iran dengan jumlah terkonfirmasi adalah 2.893.218, sembuh 2.425.033 dan meninggal 79.741. Urutan kelima adalah Argentina total terkonfirmasi 3.732.263, meninggal 77.108 dan sembuh sejumlah 3.288.467. Sedangkan Indonesia menempati urutan ke-20 dengan total kasus 1.826.527, sembuh

¹⁰ <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/berita-utama/20210504/1737688/virus-corona-varian-baru-b-117-b-1351-b-1617-sudah-ada-di-indonesia/>

1.674.479, meninggal 50.723. Ini berarti Indonesia berada pada urutan tertinggi di Asia Tenggara disusul oleh Malaysia di urutan ketiga.

Jumlah kasus covid 19 mempengaruhi kebijakan pemerintah dalam memberlakukan pembatasan mobilitas manusia dan barang. Kebijakan ini terkait pula pada berbagai aktivitas usaha. Pandemi Covid 19 yang terus meningkat mempengaruhi stabilitas perekonomian dunia menjadi stagnan dan negatif. International Moneter Fund menyatakan bahwa pandemi Covid 19 telah menyebabkan terjadinya resesi dunia yang ditandai dengan peningkatan angka pengangguran dan kemiskinan setiap negara di dunia, termasuk di Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,75 juta orang pada Februari 2021. Jumlah tersebut meningkat 26,26% dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar 6,93 juta orang. Kendati, angka pengangguran tersebut menurun dibandingkan 10,44% dibandingkan pada Agustus 2020 yang mencapai 9,77 juta orang.¹¹

11. Lingkungan Strategis

Covid-19 mengenai 216 negara secara bersamaan. Itulah sebabnya penyebaran virus ini menjadi pandemi. Keberadaannya juga tidak berdiri sendiri, karena pada saat ini tidak mungkin satu negara tertutup, tidak memiliki interaksi dengan negara lain. Demikian pula dampak yang ditimbulkannya. Keberadaan lingkungan strategis, baik global, regional dan nasional sangat mempengaruhi kebijakan pemerintah pusat dan pemerintahan daerah, yang tentunya berpengaruh pula kepada keberhasilan dalam menangani penyebaran pandemi Covid-19.

a. Lingkungan Strategis Global. Saat ini hampir seluruh wilayah di dunia masih mengalami penyebaran Covid-19 tidak terkecuali negara-negara maju. Amerika, India, Brasil, Prancis, Turki adalah negara-negara dengan jumlah yang terpapar tertinggi di dunia. Namun Negara-negara ini sudah melakukan pelonggaran dalam berbagai aktifitas sehingga pertumbuhan ekonominya mulai bangkit. Hal ini disebabkan karena vaksinasi yang dilakukan sudah mencapai

¹¹ <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/05/jumlah-pengangguran-capai-875-juta-orang-per-februari-2021>

herd immunity, dimana lebih dari 70 persen penduduknya sudah menerima vaksinasi. Di Amerika Serikat, vaksin bahkan bisa ditemukan di mall- mall, dan tempat-tempat strategis lainnya. Dengan vaksinasi massal membuat masyarakat memiliki kepercayaan diri dan yakin melangkah kepada kehidupan normal dan ditandai dengan pelonggaran yang akan membangkitkan perekonomian yang sempat jatuh akibat pandemi Covid-19. Hilangnya pekerjaan besar-besaran dan bisnis yang hancur memperpanjang kesulitan masyarakat AS dan berimbas pada ketimpangan ekonomi. Keadaan sekarang sudah mengarah perbaikan dimana sudah ada kebutuhan tenaga kerja. Ini mencerminkan terbukanya lapangan kerja, yang pada gilirannya angka pengangguran akan menurun.¹²

b. Lingkungan Strategis Regional. Negara-negara di sekitar kawasan Indonesia seperti Malaysia, Filipina, Thailand, Singapura, dan berbagai negara ASEAN lainnya juga masih mengalami kecenderungan kenaikan. Terkait dengan penyebaran virus yang tidak terlepas dari mobilitas penduduk, ASEAN dengan negara-negara yang berdekatan, keterhubungan adalah sesuatu keniscayaan. Untuk itu kebijakan yang mengatur tentang berbagai pengendalian gerak manusia dan barang diatur secara regional sehingga tidak berdampak besar terhadap ekonomi dunia. Komunikasi antara negara-negara anggota ASEANgota-anggotanya dapat menjadi pertimbangan dalam menetapkan kebijakan penerbangan, kegiatan pariwisata, kegiatan perekonomian, dan lain-lain bagi masing-masing negara. Keterbukaan informasi di antara negara-negara ASEAN menjadi penting karena dengan ketersediaan data yang valid, makan mekanisme konsultasi akan berjalan efektif. Demikian pula pembentukan ASEAN Covid-19 Response Fund dan ASEAN Center for Infectious Diseases. Lembaga ini diharapkan dapat efektif dalam mengatasi masalah dana yang pasti sangat dibutuhkan.

c. Lingkungan Nasional. Berdasarkan data kasus harian dari Satuan Tugas Covid-19, pada 29 Juni 2021, total kasus terkonfirmasi positif Covid-19 adalah 2.156.465, dengan kesembuhan mencapai 1.869.606 dan meninggal

¹² <https://www.kompas.com/tren/read/2021/06/24/083100865/update-corona-global-24-juni-2021--urutan-negara-dengan-kasus-Covid-19?page=all>.

58.024. Terdapat 29 Kabupaten/Kota yang dikategorikan sebagai zona merah, 293 masuk dalam zona orange, 166 masuk dalam zona kuning, dan hanya 25 yang termasuk dalam zona hijau. Khusus Angka penambahan kasus Covid-19 mencapai 21.342 kasus per hari. Ini adalah angka tertinggi pada tanggal 27 Juni 2021. Sedangkan tanggal 28 Juni 2021 turun menjadi 20.694. Data ketersediaan Bed Occupation Rate (BOR) untuk ruang isolasi dan ICU juga sangat mengkhawatirkan. Banten mencapai 92 persen, Disusul DKI Jaya 91 persen, Jawa Barat, 90 persen, Jawa Tengah dan Yogyakarta sama-sama 88 persen. Ini berarti resiko sangat tinggi karena keterbatasan untuk penyelamatan nyawa pasien semakin tinggi.¹³ Kondisi ini menyebabkan rumah sakit berinisiatif mendirikan tenda untuk menampung pasien. Bahkan muncul wacana untuk menjadikan Bumi Perkemahan Buperta Cibubur sebagai tempat isolasi untuk pasien tanpa gejala atau dengan gejala ringan.

Percepatan pelaksanaan vaksinasi dilakukan oleh Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kesehatan RI (Kemenkes) untuk mencapai target 1 juta dosis per hari pada bulan Juli. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan menggunakan pos pelayanan vaksinasi dan mengoptimalkan Unit Pelaksana Teknis Vertikal Kemenkes. Ketersediaan vaksin baik dari jenis Sinovac, Astar Zeneca, Sinopharm dapat mendukung percepatan dengan memberikan vaksinasi kepada semua orang dengan tidak membuat persyaratan domisili KTP. Total vaksinasi sudah mencapai 40,84 juta. 13,20 juta penduduk sudah melakukan vaksinasi lengkap. Dari total sasaran vaksin sejumlah 181.438.057. Pemulihan ekonomi semester dua 2021 akan bersifat lebih broad base, terutama dari sisi konsumsi dan investasi. Dapat dikatakan bahwa proyeksi pertumbuhan ekonomi berkisar 4,1 persen sampai 4,4 persen, walaupun ini tampaknya agak sulit. Munculnya varian baru yang sifatnya lebih cepat dan mematikan membuat keuangan negara menjadi lebih banyak untuk menyelesaikan masalah pandemic covid 19. Kunci utamanya adalah percepatan kegiatan vaksinasi ditambah dengan

¹³ <https://www.kompas.com/sains/read/2021/06/18/173000823/ahli-jelaskan-5-alasan-situasi-pandemi-Covid-19-di-indonesia-saat-ini?page=all>.

kepatuhan masyarakat mengikuti PPKM yang ditetapkan pemerintah.
Dengan demikian pemulihan ekonomi jangka pendek dapat



BAB III

PEMBAHASAN

12. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Informan dalam penelitian ini terbagi atas tiga yaitu karyawan/pekerja/buruh hotel, Serikat Pekerja/Buruh, dan manajemen hotel. Keseluruhan informan berkarya di berbagai hotel di Jakarta, Depok, Pontianak, dan Manado. Para informan ada yang masih aktif bekerja di hotel sebagai karyawan/pekerja/buruh tetap, sekalipun masih banyak juga yang kontrak bulanan, kontrak mingguan, dan harian lepas.

Penelitian ini berkaitan dengan kondisi pandemi COVID-19 yang melanda seluruh dunia dan berdampak di berbagai bidang kehidupan masyarakat, termasuk di dalam pengelolaan jasa di sektor perhotelan. Dalam penelitian ini dijelaskan implementasi kebijakan Pemerintah yang dilaksanakan pengelola atau manajemen hotel selama masa pandemi, yang berdampak pada keberlangsungan dari operasional hotel, kondisi kehidupan sosial ekonomi karyawan/pekerja/ buruh, terkait protokol kesehatan dan sistem pengupahan pada masa pandemi Covid-19.

Ada beberapa data yang dikumpulkan berdasarkan pertanyaan yang diajukan melalui formulir daftar pertanyaan pada *google form* dan juga melalui wawancara langsung kepada para informan. Keseluruhan data tersebut menjadi dasar dan arah dari pembahasan untuk menyelidiki dan memahami serta mendorong terwujudnya kebijaksanaan penanganan pandemi COVID-19 bagi karyawan/pekerja/buruh hotel dimana berada, khususnya di Indonesia.

a. Data Informan. Informan terbagi atas tiga kelompok besar, yaitu: Karyawan/Pekerja Hotel, Serikat Pekerja/Buruh di Hotel, dan Manajemen Hotel. Setiap informan bekerja di hotel yang ada di 4 daerah, yakni Jakarta, Depok, Pontianak dan Manado. Umumnya para informan bekerja di hotel sebagai karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan harian.

Ketiga kelompok tersebut terdiri atas 62 informan karyawan/pekerja yang bekerja di 14 Hotel yang ada di Jakarta, Depok, Pontianak, dan Manado; 22

informan sebagai anggota/ pengurus dari Serikat Pekerja/Buruh di 6 Hotel yang ada di Jakarta, Depok, Pontianak dan Manado.; dan ada 5 informan sebagai Manajemen Hotel yang ada di 4 hotel di Jakarta, Yogyakarta, Depok dan Manado.

Pada Tabel di bawah ini akan diketahui Identitas Informan dari 3 Kelompok sebagai gambaran dari kondisi sumber daya manusia dalam pengelolaan hotel pada masa pandemi COVID-19.

Tabel 1 Identitas Informan (dalam %)

No	INFORMAN	JENIS KELAMIN		USIA				STATUS PERKAWINAN			TINGKAT PENDIDIKAN				
		PRIA	WANITA	19-30	31-40	41-50	51-60	Kawin	Belum Kawin	Cerai	SD	SMP	SMA	Akademi/ Diploma	D4/S1
1	Manajemen Hotel	100			60	40		80	20				40	60	
2	Serikat Pekerja/Buruh	68,2	31,8	31,8	31,8	27,3	9,1	77,3	13,6	9,1	13,6		68,2	13,6	4,5
3	Karyawan/Buruh	86,7	13,3	30	45	18,3	6,7	70	28	2			75	16,7	8,3
	JUMLAH	85	15	21	46	29	5	76	21	4	5	0	61	30	4

Sumber: diolah peneliti

Tabel di atas menjelaskan bahwa sumberdaya manusia yang berkarya di sektor perhotelan sebesar 85% didominasi pria dan wanita hanya 15 saja. Ini membuktikan bahwa pria masih sebagai tulang punggung keluarga. Sedangkan usia informan yang berkarya di sektor perhotelan berkisar antara 31-40 tahun sebanyak 46% dan 41-50 tahun sebanyak 29%. sedangkan yang usia antara 51-60 tahun hanya sekitar 5%. Data ini menggambarkan bahwa usia produktif yang berkarya di sektor perhotelan tidak melampaui dari umur 51 tahun.

Tabel di atas menjelaskan status perkawinan dari sumber daya manusia yang berkarya di sektor perhotelan sebanyak 76%. Para informan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan hanya 4% yang bercerai. Pemenuhan kebutuhan keluarga dari setiap informan bergantung pada pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan di hotel dimana mereka bekerja. Sedangkan tingkat pendidikan dari sumberdaya yang bekerja di hotel sebanyak 61% berpendidikan SMA dan sederajat dan 30% berpendidikan Akademi/Diploma. Para pekerja di hotel sudah jauh lebih tingkat pendidikannya jika dibandingkan dengan sektor

industri atau jasa yang lain. Bahkan ada 4% yang berpendidikan D4/S1 yang berkarir di sektor perhotelan ini.

1) Data Informan Karyawan/Pekerja/Buruh. Identitas informan sebagai karyawan/pekerja/buruh ini, sebagian besar adalah Pria (86,7%), Wanita (13,3%) dengan rentang usia antara 19-30 (30%), 31-40 (45%), 41-50 (18,3%), 51-60 (6,7%), yang berstatus menikah (70%), yang belum menikah (28%) dan yang bercerai (2%). Sedangkan pendidikan karyawan rata-rata adalah SMA/SMK/MA/ sederajat (75%), Akademi/ Diploma (16,7%), D4/Sarjana (8,3%).

Identitas dalam pekerjaan. Pada umumnya status karyawan adalah anggota Serikat Pekerja/Buruh sebanyak 93,3% dan belum anggota SP (6,7). Status sebagai karyawan tetap (65%), kontrak (31,7%), dan harian (3,3%) dengan masa kerja tahunan yaitu: 0-5 (18,3%), 6-10 (36,7%), 11-15 (25%), 15-20 (10%), 21 ke atas (20%). Sementara itu penghasilan per bulan adalah: 1.000.000-2.000.000 (13,3%), 2.000.000-3.000.000 (20%), 3.000.000-4.000.000 (33,3%), 4.000.000-5.000.000 (26,7%), lebih dari 5.000.000 (6,7%) dengan pengeluaran per bulan kurang dari 1.000.000 (1,7%) 1.000.000-2.000.000 (13,3%), 2.000.000-3.000.000 (21,7%), 3.000.000-4.000.000 (38,3%), 4.000.000-5.000.000 (16,7%), lebih dari 5.000.000 (8,3%). Mereka memiliki penghasilan pada posisi jabatan sebagai staf/karyawan (66,6%), supervisor (30%), manager (3,4%).

2).Data Informan Serikat Pekerja/Buruh. Identitas informan sebagai Serikat Pekerja/Buruh terdiri atas pria (68,2%), Wanita (31,8%) dengan usia antara tahun 19-30 (31,8%), 31-40 (31,8%), 41-50 (27,3%), 51-60 (9,1%), yang berstatus menikah (77,3%), belum menikah (13,6%) dan bercerai (9,1%). Anggota SP/B ini berpendidikan dari SD/MI/Sederajat (13,6%); SMA/SMK/MA/ sederajat (68,2%), Akademi/ Diploma (13,6%), D4/Sarjana (4,5%). Status informan 100% adalah anggota Serikat Pekerja/Buruh yang berstatus dalam pekerjaan di hotel sebagai karyawan: tetap (99,9%), Ketua SP (4,5%); pengurus (3,5%). Anggota SP/B ini sudah bekerja pada masa kerja tahun: 0-5 (9,1%), 6-10 (40,9%), 11-15 (18,2%), 15-20 (18,2%), 21 (13,6%) dengan penghasilan per bulan antara

1.000.000-2.000.000 (19%), 2.000.000-3.000.000 (14,3%), 3.000.000-4.000.000 (28,6%), 4.000.000-5.000.000 (26,7%), lebih dari 5.000.000 (4,8%) dan pengeluaran per bulan yaitu: kurang dari 1.000.000 (9,5%) 1.000.000-2.000.000 (14,3%), 2.000.000-3.000.000 (14,3%), 3.000.000-4.000.000 (14,3%), 4.000.000-5.000.000 (19%), lebih dari 5.000.000 (14,3%). Mereka di dalam pekerjaan di hotel berada pada posisi sebagai staf/karyawan (85,7%), supervisor (9,5%), general manager (4,8%).

3). Data Informan Manajemen Hotel. Informan dari pihak Manajemen seluruhnya adalah pria. Mereka berusia antara 31-40 (60%) dan 41-50 (40%), status menikah (80%) dan belum menikah (20%). Informan berpendidikan dari SMA/SMK/MA/ sederajat (40%) dan Akademi/Diploma (60%). Informan juga bekerja di hotel pada unit Restoran dan Bar, F&B, Bunquet (FBS), dan Supervisor Front Office. Sekalipun demikian, status dalam pekerjaan sebagai Manajemen Hotel hanya 60% saja sebagai karyawan tetap.

Masa kerja dari para informan sebagai Manajemen Hotel antara 0-5 tahun (40%), 6-10 tahun (40%), dan 11-15 (20%) dengan penghasilan per bulan berkisar antara 5.000.000 - 10.000.000 dan pengeluaran per bulan sekitar 4.000.000 – 6.000.000 (80%); 1.000.000 – 3.000.000 (20%).

4). Pekerjaan dan Penghasilan. Dari Tabel di bawah diketahui status pekerjaan dan penghasilan dari informan, serta pengeluaran yang rutin per bulan di masa pandemi COVID-19. Penghasilan ini merupakan penghasilan tetap sebelum ditambah dengan pendapatan lain dari jasa pelayanan dilakukan kepada tamu hotel.

Tabel 2 Pekerjaan dan Penghasilan (dalam %)

No	INFORMAN	Status Keanggotaan Serikat Pekerja/Buruh		Status Karyawan			Masa Kerja (tahun)					Penghasilan Per Bulan (ribuan)					Pengeluaran Per Bulan (ribuan)					Jabatan					
		Anggota SP	Belum Anggota SP	Tetap	Kontrak	Harian	0 s/d 5	6 s/d 10	11 s/d 15	16 s/d 20	21 ke atas	1000-2000	2000-3000	3000-4000	4000-5000	lebih dari 5000	kurang dari 1000	1000-2000	2000-3000	3000-4000	4000-5000	lebih dari 5000	Staf / Karyawan	Super-visor	Manager	General Manager	
	Manajemen Hotel			60	40		40	40	20						100				20		80						
	Serikat Pekerja/Buruh	100		99,9			9,1	40,9	18,2	18,2	13,6	19	14,3	28,6	26,7	4,8	9,5	14,3	14,3	14,3	19	14,3	85,7	9,5			4,8
	Karyawan/Buruh	93,3	6,7	65	31,7	3,3	18,3	36,7	25	10	20	13,3	20	33,3	26,7	6,7	1,7	13,3	21,7	38,3	16,7	8,3	66,6	30	3,4		
	JUMLAH	64	2	75	24	1	22	39	21	9	11	11	11	21	18	37	4	5	12	24	12	34	51	13	1	2	

Sumber: diolah peneliti

Tabel di atas menjelaskan bahwa hampir seluruh Informan kecuali Manajemen Hotel adalah anggota atau pengurus Serikat Pekerja/Buruh. Kalaupun ada yang belum menjadi anggota, hal itu dikarenakan belum ada Serikat Pekerja/Buruh di hotel dimana informan bekerja. Ada 75% informan yang berstatus karyawan tetap dan 24% yang berstatus karyawan kontrak. Karyawan kontrak ada di dalam hotel dapat disebabkan karena kondisi pandemi sehingga pihak Manajemen Hotel menetapkan Sebagian karyawannya menjadi karyawan kontrak dan bekerja sesuai kebutuhan pelayanan.

Total keseluruhan karyawan yang bekerja antara 0 – 15 tahun di hotel sebanyak 72%, selebihnya bekerja di atas 16 tahun. Ada 39% karyawan yang bekerja antara 6-10 tahun. Sedangkan penerimaan upah dari karyawan yang sudah bekerja di sebuah hotel 62,9% sebesar antara 3.000.000 – 4.000.000 rupiah. dan masih ada 32% yang mendapat upah antara 1.000.000 – 2.000.000 rupiah. Tabel di atas menjelaskan bahwa karyawan hotel masih menerima upah di bawah upah minimum regional di sebuah provinsi atau kabupaten. Sedangkan honor jasa dari pelayanan karyawan tergantung pada tamu yang menginap atau yang menggunakan ruang yang ada di hotel.

13. Kebijakan Terkait Ketenagakerjaan

Secara global, pandemi Covid-19 hampir berdampak pada seluruh bidang kehidupan manusia di dunia, mulai dari kesehatan fisik dan psikologis, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, politik dan keamanan. Secara kesehatan, pandemi

covid 19 menyebabkan banyaknya manusia yang meninggal, dan bagi yang sudah sembuhpun menimbulkan penyakit yang lain. Selain itu bagi keluarga yang ditinggalkan dan masyarakat umum lainnya karena terpapar Covid-19, juga menyebabkan beban psikologis tersendiri.

Untuk mengantisipasi dampak negatif tersebut, pemerintah telah memutuskan enam kebijakan strategis. Pertama, memberikan bantuan berupa stimulus ekonomi untuk kelangsungan usaha sehingga tidak perlu melakukan Pemutusan Hubungan Kerja bagi para pekerja. Kedua, pajak penghasilan bagi para pekerja diberikan keringana. Ketiga, Program bantuan sosial dalam bentuk jaring pengaman sosial untuk pekerja formal dan informal. Keempat, bagi paekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja diberikan prioritas untuk mendapatkan Kartu Prakerja. Kelima, melakukan perluasan program industri padat karya. Keenam, bagi para Pekerja Migran Indonesia yang masih di luar negeri ataupun sudah kembali ke tanah air, namun belum mendapatkan pekerjaan baru, diberikan perlindungan. Untuk masalah ketenagakerjaan, pendataan perusahaan yang terdampak pandemi covid 19 dan pekerja yang dirumahkan atau yang diberhentikan didata oleh Pemerintah, melakukan pengawasan dan perlindungan terhadap perlakuan perusahaan terhadap para pekerja dan perlindungan yang diberikan perusahaan untuk membantu keberlangsungan kehidupan ekonomi pekerja yang diberhentikan dengan memberikan pelatihan kerja yang dibutuhkan di era pandemi covid 19.

Kebijakan ketenagakerjaan dibuat oleh Pemerintah untuk dapat memberikan jaminan akan keberlangsungan usaha di seluruh Indonesia akibat dampak pandemi covid 19, termasuk dunia perhotelan. Usaha bisa tetap dapat berjalan walau dengan pembatasan-pembatasan yang diberlakukan oleh masing-masing wilayah sesuai dengan kondisi wilayahnya. Keselamatan bagi para pengunjung dan pekerja di bidang perhotelan, terkait erat dengan upaya untuk menjalankan kebijakan melaksanakan protokol kesehatan. Baik di hotel-hotel dan lingkungannya maupun bagi para pekerja yang melayani di bagian depan, ruangan dan dapur. Ini merupakan bentuk keadilan yang harus dilakukan oleh hotel sebagai jaminan bagi para pengunjung dan pekerja untuk tetap selamat dan tidak terpapar covid 19 saat berada di lingkungan hotel baik sebagai

pengunjung, maupun sebagai pekerja. Kebijakan ini sangat penting untuk ditaati sehingga tujuan keberadaan kebijakan ini dapat dicapai. Bagaimana implementasi kebijakan ini di lapangan, akan dianalisa dengan teori George Edward III yang melihat dari sisi komunikasi, sumber daya, disposisi dan birokrasi. Selain itu kami juga menganalisa dari sisi manajemen dengan melihat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

a. Kebijakan Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha. Surat Edaran (SE) Menaker Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19, yang diberlakukan mulai tanggal 17 Maret 2020, merupakan suatu kebijakan yang mengatur tentang perusahaan dalam memperlakukan karyawannya di tengah pandemi Covid-19. Kemenaker adalah institusi yang terkait dengan ketenagakerjaan. Oleh karenanya Kemenaker wajib menjamin keberlangsungan usaha dan keamanan para pekerja dari penularan Covid-19 di lingkungan kerja. Dalam hal ini Pemprov merupakan perpanjangan tangan untuk mengaplikasikan di lapangan, dimana perusahaan berada.

Pemprov memiliki kewajiban membina dan mengawasi implementasi peraturan perundang-undangan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pemprov juga berkewajiban menyampaikan informasi kepada semua jajaran organisasi dan pihak terkait yang ada dalam wilayah pembinaan dan pengawasannya. Tidak hanya itu. Pemprov juga berkewajiban mengumpulkan informasi dan melaporkan kepada instansi terkait kasus Covid-19 di tempat kerja. Untuk mengoptimalkan pencegahan penyebaran Covid-19 di tempat kerja, Pemprov berkewajiban untuk memerintahkan setiap Pimpinan Perusahaan termasuk hotel untuk melakukan tindakan-tindakan pencegahan dengan perilaku hidup bersih dan sehat dan mengintegrasikannya dengan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kemampuan Pemprov juga penting dalam mendorong Pimpinan Perusahaan untuk segera membuat rencana mitigasi dalam menghadapi pandemi Covid-19 untuk memperkecil resiko penularan di tempat kerja sehingga perusahaan dapat tetap berjalan.

Terkait dengan perlindungan pengupahan para pekerja di masa pandemi Covid-19, Surat Edaran Menaker ini juga mengamanatkan bahwa pekerja yang

dikategorikan Orang Dalam Pemantauan (ODP) Covid-19 dan juga suspek berdasarkan keterangan dokter, tidak diperkenankan masuk kerja paling lama 14 hari, karena dapat menularkan ke yang lainnya. Pekerja yang bersangkutan wajib isolasi di rumah, namun perusahaan dalam hal ini hotel, tetap membayar upah penuh. Demikian juga bagi pekerja yang tidak masuk karena sakit Covid-19, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, tidak masuk kerja namun upahnya dibayarkan penuh oleh perusahaan (hotel). Dan di bagian akhir disampaikan bahwa perusahaan diberi kesempatan untuk melakukan pembatasan kegiatan usaha untuk mencegah penyebaran Covid-19, dan diberi kesempatan kepada perusahaan untuk mengatur besaran dan cara pembayaran upah pekerja berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan buruh.

b. Kebijakan Protokol Kesehatan. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/7/AS.02.02/V/2020 TAHUN 2020 tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 dan Protokol Pencegahan Covid-19 di Perusahaan tertanggal 20 Mei 2020 dikeluarkan untuk mengantisipasi dan meminimalisasi dampak pandemi dalam rangka memberikan perlindungan tenaga kerja serta keberlangsungan usaha dari dampak pandemi dan mencegah penyebaran Covid-19.

Pelaksanaan surat edaran ini diserahkan kepada Gubernur untuk mendorong pimpinan perusahaan mempersiapkan diri dalam mengantisipasi dampak pandemi Covid-19. Hal-hal yang menjadi perhatian adalah pertama, penyusunan rencana untuk menjaga keberlangsungan usaha dalam menghadapi pandemi Covid -19 dengan mengidentifikasi jenis usaha dan pekerja yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan dalam usaha tersebut. Kedua, Melakukan identifikasi terhadap resiko yang mungkin terjadi jika usaha tetap dibuka. Ketiga, Merencanakan upaya mengantisipasi resiko yang dapat terjadi dengan membuat Standard Operation Prosedure (SOP) dengan menetapkan dan menyusun waktu kerja yang dapat berubah-ubah, memastikan ketersediaan berbagai kebutuhan, memfungsikan berbagai sarana prasarana yang tersedia, pranata dan personil untuk mensosialisasikan resiko pandemi covid 19, mengevaluasi berbagai kebijakan terkait mobilitas personil untuk menghindarkan dari resiko terpapar covid 19 serta senantiasa memperhitungkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keempat, melakukan identifikasi

respon dampak pandemic covid 19 dengan melakukan berbagai kegiatan untuk menjamin keamanan lokasi kerja aman dari resiko pemaparan covid 19. Dalam hal ini perusahaan harus memastikan agar pekerja memiliki pemahaman tentang covid 19, penularannya dan cara untuk menghindarinya. Di sini faktor keomunikasi sangat penting. Perusahaan perlu memanfaatkan berbagai media sebagai sarana untuk penyebaran informasi. Tidak hanya untuk para pekerja, tapi juga para pemasok dan pengunjung (tamu), dalam hal ini tamu hotel.

Selanjutnya kebijakan yang telah dirancang diterapkan dalam berbagai aktifitas di tempat kerja. Upaya pertama yang perlu dikerjakan adalah sosialisasi tentang cara hidup bersih dan sehat dengan cara yang sudah dimuat dalam berbagai media. Perusahaan menyediakan sarana prasarana yang dibutuhkan dalam pelaksanaannya. Pengaturan pola kerja dan pengelompokan pekerja sangat penting sesuai dengan kategori dan kepentingannya sehingga perusahaan tetap dapat berjalan namun keamanan kesehatan dan keamanan dari potensi penyebaran covid 19 dapat terjamin.

14. Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan Saat ini.

Implementasi kebijakan penanganan pandemi COVID-19 berkaitan erat dengan konteks kebutuhan dari sasaran kebijakan tersebut. Karena itu konteks ini penting dalam analisis dan interpretasi data hasil survey dan wawancara. Sebab hal itu akan berkaitan dengan pihak-pihak terkait, baik sebagai karyawan, serikat pekerja/buruh, dan sebagai manajemen hotel. Selain itu ketiganya itu pun saling memberikan pengaruh atas setiap kebijakan yang diturunkan dari kebijakan Pemerintah (Pusat dan Daerah).

Ada dua kategori implementasi kebijakan penanganan COVID-19, yaitu: protokol kesehatan dan penataan status karyawan dan sistem pengupahan.

a. Implemenasi Kebijakan Pengupahan. Pada awal penyebaran Covid-19, dengan situasi ketidakpastian dan kebijakan Pemerintah yang tidak berubah-ubah, Manajemen Hotel menutup sementara kegiatan menerima tamu dan pelayanan lainnya. Hal ini disebabkan pada awal penerapan PSBB, belum ada aturan protokol kesehatan hotel. Ditambah lagi ketiadaan tamu yang datang pada saat bandara penerbangan ditutup, serta keamanan dan keberlangsungan

karyawan dan perusahaan. Tentulah hal tersebut berdampak pada operasional hotel. Dalam kondisi seperti itu, Manajemen Hotel mengurangi jam kerja bagi para Karyawan selama masa darurat COVID-19. Kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintah untuk memutus rantai penyebaran virus dengan memberlakukan PSBB dan PPKM menyebabkan mobilitas masyarakat terbatas termasuk kegiatan bepergian masyarakat ke daerah wisata, kegiatan perkantoran untuk kegiatan dinas, kegiatan sosial budaya masyarakat yang selama ini memanfaatkan hotel. Menurut data yang diperoleh hanya 60 % aktivitas pelayanan di hotel tetap berjalan di tengah pandemi COVID-19. Pengurangan jumlah dan jam kerja karyawan menjadi suatu keniscayaan bagi pihak hotel. Hanya karyawan yang dibutuhkan kehadirannya dalam operasional hotel yang wajib hadir di hotel sedangkan karyawan yang masih diperlukan di bidang administrasi, diatur untuk bekerja dari rumah, dan ada juga yang di rumahkan.

Dalam masa pandemi Covid-19, karyawan hotel juga ada yang terpapar. Keberadaanya sebagai karyawan yang mengalami interaksi dengan banyak orang memiliki kemungkinan untuk terpapar. Beberapa karyawan hotel ada yang terpapar Covid-19 sampai masuk ke rumah sakit, ada yang isolasi mandiri karena masih mengalami gejala ringan dan ada pula yang harus mengurus keluarga yang terpapar di rumah. Semua ini mempengaruhi upah yang mereka terima.

Hotel mengalami sepi pengunjung/tamu sehingga omzet/penghasilan hotel menurun. Ini semua menjadi menyebabkan Manajemen Hotel membuat kebijakan terkait status kerja karyawan. Karyawan yang ada diatur sesuai kebutuhan dan kemampuan hotel. Adapun klasifikasi karyawan adalah:

- 1). Karyawan yang bekerja dari rumah dengan pembayaran penuh.
- 2). Karyawan yang bekerja dari rumah, tapi dibayar sebagian
- 3). Karyawan yang bekerja di kantor dengan pendapatan penuh
- 4). Karyawan yang tidak diteruskan masa kontraknya, dibayar pesangon, dan akan dipanggil kembali jika keadaan normal.
- 5). Karyawan yang tidak diteruskan masa kontraknya tapi tidak bayar pesangon, tapi akan dipanggil jika hotel aktif kembali
- 6). Karyawan yang tidak diteruskan masa kontrak, tidak ada pesangon dan tidak diminta untuk bekerja kembali.

Menurut banyak informasi dari karyawan, manajemen hotel membuat kebijakan untuk tidak memperpanjang kontrak karyawan yang sudah sampai kontraknya. Hal ini untuk menghindari pengeluaran untuk membayar pesangon jika diberhentikan. Berbeda jika pegawai tidak diperpanjang masa kerjanya. Ini dilakukan karena manajemen tidak mampu membayar gaji dengan jumlah pengunjung yang semakin sepi. Karena tidak hanya gaji yang harus dibayar, tapi juga BPJS .

Kondisi penerimaan upah yang rendah pada masa pandemi COVID-19 telah menambah besar kesulitan kehidupan karyawan dan keluarganya. Mereka hanya berupaya bertahan dan berharap bantuan sosial dari Pemerintah Daerah dan atau pemilik/manajemen hotel. Sebab pengeluaran karyawan dan keluarganya tidak seimbang dengan penerimaannya. Hanya 11,5% saja yang menerima upah/gaji yang memadai.

Khusus di Hotel Novotel Manado diketahui bahwa pada awal pandemi Maret sampai November 2020, karyawan/pekerja/buruh hanya mendapatkan gaji/upah sebesar 50% karena sejak April 2020 hotel ditutup operasionalnya. Sementara itu, pihak Manajemen Hotel tetap memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) khusus karyawan/pekerja/buruh yang beragama Islam dengan cara mencicil sebanyak dua kali. Sedangkan untuk karyawan/pekerja/buruh yang beragama Kristen/Katolik mendapatkan THR penuh. Karena sejak bulan Desember 2020, Novotel sudah beroperasi kembali dengan protokol kesehatan yang ketat, seperti penggunaan masker, sarung tangan, *face shield* dan setiap ruang kamar disemprot disinfektan sebelum tamu menghuni ruangan tersebut.

Selain itu, di Hotel Novotel Manado, ada bantuan dari Accord Group ke rekening karyawan/pekerja/buruh hotel secara langsung sebesar 200 USD per karyawan (dipotong pajak). Bantuan ini diberikan pada bulan April 2020 sebelum hari Raya Idul Fitri tahun 2020. Sebanyak 130 karyawan/pekerja/buruh mendapatkan bantuan secara adil dan merata. Sementara itu, karyawan/pekerja/buruh tetap sebanyak 89 orang di Hotel Novotel tetap bekerja dan tidak di PHK, sedangkan yang Kontrak ada yang dilanjutkan, ada yang mengundurkan diri dan ada yang tidak dilanjutkan sampai batas Oktober 2020. Namun sejak Desember 2020 sampai Maret 2021,

karyawan/pekerja/buruh yang awalnya tidak bekerja lagi di Hotel Novotel, sekarang sudah dipanggil lagi dan sebanyak 10-15 orang sudah bekerja kembali di Hotel tersebut.

Namun keadaan ini mendapat persepsi negatif dari pekerja akibat pemotongan gaji, THR dicicil, karyawan tetap dirumahkan tanpa kompensasi dan pemotongan bonus. Alasan dari persepsi negatif ini karena memberatkan karyawan, kebutuhan keluarga sangat kurang bila menerima gaji 50% sampai 75%, dan dianggap telah melanggar hukum dan hak hak karyawan. Selain ketiadaan pesangon bagi yang terkena pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, cicilan THR, para pekerja yang menjalani isolasi apakah karena masuk kategori Orang Dalam Pantauan (ODP) atau suspek, dan juga yang sudah terkonfirmasi positif 65 persen mengatakan tidak diberikan upah penuh. Padahal dalam kebijakan yang dikeluarkan oleh Kemenaker, pekerja ini seharusnya diberikan upah penuh.

Terkait dengan pekerja yang terdampak Covid-19, dari data yang diperoleh diketahui bahwa 75 persen karyawan hotel yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan tidak melanjutkan kontrak kerja, tidak mendapat pesangon. Hal ini dianggap oleh hotel tidak melanggar aturan karena dalam surat edaran bagian II d, disebutkan bahwa diberikan kesempatan untuk memberikan pengupahan sesuai dengan kesepakatan dengan pekerja, tidak harus penuh karena kondisi perusahaan yang sedang mengalami penurunan pemasukan.

b. Implementasi Kebijakan Penanganan COVID-19

- 1). Peran Manajemen Hotel dalam pelaksanaan kebijakan tersebut, antara lain: karyawan tetap beraktivitas dengan menjalankan protokol kesehatan anjuran pemerintah dan *brand* hotel, mewajibkan semua karyawan dan tamu mematuhi protokol kesehatan COVID-19 dan selalu mengedukasi karyawan dan tamu yang menginap. Sejalan dengan ini, umpan balik kepada Pemerintah mencapai 80%, terdiri atas: meminta pemerintah mengadakan sosialisasi, melakukan apa yang boleh dan melarang apa yang tidak boleh sesuai aturan/melaksanakan ketentuan yang berlaku. Tindak lanjut dari umpan balik tersebut dalam bentuk

sosialisasi dan rapid test per 3 minggu, pengawasan Satgas Covid-19 yang ketat dengan sering melakukan kunjungan ke hotel-hotel.

Bagi hotel yang beroperasi, harus mengikuti aturan-aturan baik untuk penataan ruang hotel, kesiapan para karyawan di bagian depan maupun di bagian belakang. Tidak ketinggalan bagi para tamu hotel, semuanya harus mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan. Tamu hotel harus mengikuti semua protokol kesehatan yang diberlakukan di hotel. Perlu penyesuaian kebiasaan karena ada tamu yang mau ikut aturan hotel dan ada yang belum terbiasa sehingga tamu lebih sedikit.

Jenis APD (Alat Pelindung Diri) yang disediakan manajemen hotel untuk memenuhi kebijakan bagi tempat-tempat pertemuan yang buka adalah *hand sanitizer* (90%), tempat cuci tangan dan sabun antibiotik (83,3%), masker (83,3%), *face shield* (78,3%), sarung tangan (70%). Dari informasi yang diperoleh, 81,4 % hotel menyediakan tempat cuci tangan, 79 % melakukan pemeriksaan suhu badan saat orang-orang masuk ke hotel baik pekerja maupun tamu hotel, penyemprotan disinfektan secara rutin dilakukan oleh 59,3%, tidak melakukan pertemuan di atas 10 orang (25,4%), memberlakukan protokol kesehatan COVID-19 penggunaan masker bagi karyawan hotel (94,9 %), penggunaan masker oleh tamu hotel 83,1 persen.

Untuk membatasi pekerja yang orang masuk kerja (karena kurangnya tamu), pihak manajemen hotel telah memberlakukan sistem *shift* untuk para karyawan (penjadwalan untuk WFH – bekerja dari rumah dan WFO – bekerja dari kantor). Semua ini dilakukan untuk membatasi jumlah pekerja tidak terlalu banyak di hotel. Dalam suasana seperti inilah muncul kebijakan untuk mengurangi pekerja, karena seiring dengan pembatasan mobilitas di segala bidang termasuk wisata.

Dari prosentasi hotel yang melaksanakan kebijakan terkait protokol kesehatan, dapat dilihat bahwa belum semuanya hotel melaksanakan sesuai dengan aturan yang telah tetap ditetapkan pemerintah. Evaluasi Implementasi Kebijakan Protokol Kesehatan di Hotel

Tabel di bawah ini menjelaskan Implementasi Kebijakan Protokol Kesehatan yang diterima oleh karyawan berdasarkan pada ketentuan yang diberlakukan Manajemen Hotel. Ada kesesuaian dari kedua kategori informan tetapi ada juga yang berbeda.

Tabel 3 Evaluasi Implementasi Kebijakan Protokol Kesehatan

No	INFORMAN	Protokol kesehatan Covid-19 yang berlaku di Hotel	Jenis APD (alat pelindung diri) yang Disediakan Manajemen Hotel terkait Covid-19	Bila Anda perempuan, Hak-hak Didapatkan dari Manajemen Hotel	Sumber Informasi tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB)	Dampak Kebijakan PSBB dalam Melaksanakan Tugas Kerja dari Manajemen
1	KARYAWAN	wajib menggunakan masker pihak luar (94,9%), pada saat bekerja (88,1%), bagi tamu hotel (83,1%), penyediaan tempat cuci tangan (81,4%), pemeriksaan suhu badan (79,7%), physical distancing (72,9%), penyemprotan disinfektan (59,3%), tidak melakukan pertemuan di atas 10 orang (25,4%), tidak diberlakukan protokol kesehatan COVID-19 (5,1%).	hand sanitizer (90%), tempat cuci tangan dan sabun antibiotik (83,3%), masker (83,3%), face shield (78,3%), sarung tangan (70%), tidak ada APD yang diberikan (10%)	Hak Perempuan: cuti hamil dan melahirkan (84,6%), tunjangan melahirkan (28,2%), menstruasi (20,5%), tidak mendapatkan (17,9%), hak menyusui bayi (12,8%)	Ya (100%) dari media sosial (91,7%), TV/radio/surat kabar (61,7%), saudara serumah (8,3%), tetangga (8,3%)	Ya (96,7%), Tidak (3,3%), yaitu: berkurangnya/sepinya pengunjung/tamu hotel, omzet/penghasilan hotel menurun, pembatasan/berkurangnya jam kerja karyawan, banyak karyawan dirumahkan/ diliburkan tanpa kompensasi penghasilan, gaji dibayar tidak penuh/penghasilan karyawan berkurang, hotel ditutup sementara, penerapan WFH, susah beraktifitas, terlambat kerja, bagus/terjaga dari COVID-19
2	MANAJEMEN HOTEL	wajib menggunakan masker pihak luar (100%), pada saat bekerja (100%), bagi tamu hotel (80%), pemeriksaan suhu badan (100%), physical distancing (100%), penyediaan tempat cuci tangan (80%), penyemprotan disinfektan (80%), tidak melakukan pertemuan di atas 10 orang (20%), tidak diberlakukan protokol kesehatan COVID-19 (0%)	hand sanitizer (100%), masker (100%), sarung tangan (100%), face shield (80%), tempat cuci tangan dan sabun antibiotik (80%), tidak ada APD yang diberikan (0%)		Ya (100%) dari TV/radio/surat kabar (60%), media sosial (40%)	Ya (100%), yaitu: tingkat hunian menurun, revenue menurun, even berkurang, manpower dipangkas, pengurangan gaji, penghematan

Sumber: diolah peneliti

Tabel di atas menjelaskan bahwa karyawan, tamu hotel dan manajemen hotel telah menggunakan masker, diperiksa suhu badan sebelum masuk hotel, menjaga jarak, dan mencuci tangan (di tempat yang disediakan) sebesar 93%. Data ini membuktikan adanya kesadaran dan keseriusan dalam melaksanakan protokol kesehatan di setiap hotel. Selain ini, dilakukan juga penyemprotan disinfektan di berbagai ruang di hotel. Hanya saja persentasenya lebih kecil, yaitu hanya sebesar 70% saja. Sementara itu hanya sebesar 23% saja ruangan yang digunakan rapat atau pertemuan, selain kamar dan ruang lainnya.

Manajemen Hotel telah menyediakan APD (masker, hand sanitizer, sabun antibiotik, *face shield*, sarung tangan) sebanyak 86%, dimana kekurangannya sekitar 14% diupayakan sendiri oleh karyawan. Tentu hal ini dapat mengurangi kewaspadaan dan pencegahan dari penyebaran COVID-19 di lingkungan hotel.

Data pada tabel di atas menegaskan bahwa informan sudah mengetahui informasi PSBB dari media elektronik, cetak dan media sosial. Para informan juga mendapat informasi itu dari keluarga dan koleganya. Dampak yang disebabkan dari pelaksanaan PSBB bagi hotel, khususnya bagi karyawan, sebagai berikut: Pertama, berkurangnya dan sepi pengunjung atau tamu hotel yang menyebabkan menurunnya omzet/penghasilan hotel; Kedua, pembatasan dan pengurangan jam kerja bagi karyawan seperti karyawan

dirumahkan/diliburkan tanpa kompensasi penghasilan; Ketiga, gaji karyawan tidak dibayar penuh sehingga penghasilan berkurang, padahal pengeluaran bertambah; Keempat, penutupan sementara aktivitas di hotel karena penerapan kerja dari rumah (*work from home*); Kelima, keterlambatan kerja; Keenam, pencegahan penyebaran COVID-19 yang lebih baik.

Implementasi kebijakan protokol kesehatan di seluruh hotel berlangsung dengan baik dan afektif. Karena seluruh pihak (Manajemen Hotel, Serikat Pekerja/Buruh. Karyawan/Pekerja/ Buruh) fokus pada pelayanan yang berkualitas bagi tamu hotel atau para pengguna ruang. Misalnya saja di Hotel Novotel Manado, dimana seluruh ruang kamar dan setiap ruangan yang dipakai tamu akan disemprot disinfektan supaya sehat dan bersih. Demikian juga seluruh karyawan/pekerja/buruh menggunakan masker, sarung tangan, *face shield*, dan menjalankan Gerakan 3 M dan atau 5 M dengan baik. Seluruh pihak dan tamu saling menjaga kesehatan dengan penuh tanggung jawab.

15. Optimalisasi Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan.

Dari informasi yang diperoleh tampak bahwa kebijakan yang ditetapkan oleh Kemenaker melalui surat edaran, ternyata di lapangan mengalami perubahan, ada yang diikuti sepenuhnya, ada yang diabaikan dan ada yang sebagian dipatuhi. Jika dianalisa dari teori George Edward III, bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh komunikasi, sumber daya, perilaku kesungguhan implementor dan birokrasi yang menjalankannya, maka pelaksanaan kebijakan ini dapat dianalisa sebagai berikut:

a. Dari sisi komunikasi.

- 1). Dimensi transmisi. Pada dimensi ini menghendaki agar kebijakan publik disampaikan tidak hanya kepada pelaksana (*implementers*) kebijakan tetapi juga kepada kelompok sasaran kebijakan dan pihak lain yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan dengan narasumber seluruhnya menyatakan bahwa bentuk transmisi komunikasi dilakukan melalui berbagai media dan metode. Kementerian tenaga kerja yang memberikan wewenang kepada Gubernur kepada perusahaan, dikuatkan dengan keberadaan Satuan Tugas yang berada di tataran birokrasi tingkat

kelurahan, sehingga komunikasi informasi dapat terlaksana. Masing-masing unit di hotel mulai menata diri sesuai dengan aturan yang disampaikan. Pengetahuan dan pemahaman para pekerja bertambah dan menuju kesadaran bahwa pelaksanaan protokol kesehatan yang dilakukan di hotel dan juga dilakukan oleh masing-masing pekerja bermanfaat untuk kesehatan dan keselamatan kerja.

Hal ini dapat terlihat dari pendapat para pekerja dan pihak manajemen yang menyebutkan dampak positif dari penerapan kebijakan di era pandemi yaitu memberi kenyamanan kerja, karyawan tetap dalam keadaan sehat/terhindar dari penularan virus COVID-19, lebih peduli dengan diri sendiri/menjaga hidup sehat dan bersih, kerja menjadi aman dan tenang, mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sering bersama keluarga berkumpul di rumah. Secara logika mereka melihat ada dampak negatif penerapan kebijakan tersebut terkait K3 dimana jam kerja yang melebihi batas 12 jam, terjadi pemborosan anggaran, membatasi operasional kerja dan keramaian, pekerjaan menjadi sulit karena mengikuti protokol kesehatan/ menggunakan alat pelindung diri, mempengaruhi kehidupan ekonomi, namun demi memutus rantai penyebaran Covid-19 dan kemungkinan masih tetap beroperasi hotel walau tidak sepenuhnya, mereka lakukan dengan senang hati.

2). Dimensi kejelasan (*clarity*). Dimensi ini menghendaki agar kebijakan yang ditransmisikan kepada pelaksana, target grup dan pihak lain yang berkepentingan menjadi jelas. Hal tersebut dimaksudkan agar di antara mereka memahami apa maksud, tujuan, sasaran, dan substansi dari kebijakan tersebut sehingga masing-masing akan mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta dilaksanakan demi tercapainya tujuan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien.

Hasil analisa terhadap konten kebijakan dapat dikatakan bahwa isi surat edaran tersebut bersifat pasadoks. Bagian II a,b,c disampaikan bahwa pekerja yang terkena Covid-19 apakah masih dalam status ODP, suspek atau terkonfirmasi, jika dilengkapi dengan surat keterangan dokter, upah pekerja harus dibayarkan penuh oleh perusahaan. Namun di bagian II d, pembayaran dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan

perusahaan. Makna yang tidak sinkron menyebabkan munculnya sikap perusahaan yang memegang butir kebijakan yang menguntungkan ataupun menyesuaikan dengan keadaan perusahaan. Sementara pekerja memegang butir kebijakan bahwa pekerja yang tidak masuk kerja karena melakukan isolasi karena terkena Covid-19 tetap mendapatkan upah seperti halnya dia bekerja.

Hotel yang membayar upah kerja bagi pekerja yang tidak bekerja karena isolasi menyatakan bahwa itu dilakukan karena memenuhi amanat dalam surat edaran dan perusahaan masih mampu untuk membayarkan. Sedangkan bagi hotel yang tidak membayarnya berdalih karena ketidakmampuan hotel untuk membayar sehubungan dengan ketiadaan pemasukan.

Penjelasan yang diberikan itu juga diperoleh setelah muncul kegelisahan para pekerja dan akhirnya melaporkan ke Serikat Pekerja. Serikat Pekerja yang pengurusnya adalah pekerja di hotel tersebut berupaya untuk meminta penjelasan ke pihak manajemen hotel dan memediasi untuk mendapatkan jalan tengah. Di sinilah baru muncul pemaknaan di butir II d, dimana ada kesepakatan antara buruh melalui Serikat Buruh dan pihak hotel. Sebagian besar hotel (75 %) membuat pertemuan dengan Serikat Buruh sebelum memutuskan terkait penetapan status pekerja dan juga jumlah upah yang dipotong.

Dengan keberadaan pekerja hotel membuat kehidupan pekerja hotel semakin terancam. Beberapa orang yang terkena PHK yang kami wawancarai menerima dengan berat hati karena menyadari keberadaan hotel tempatnya bekerja yang terdampak pandemi Covid-19. Mereka masih berharap jika hotel beroperasi seperti sedia kala, mereka akan kembali dipanggil bekerja. Namun ada juga yang melihat bahwa pihak hotel mengambil keuntungan dengan kebijakan yang memberi kesempatan perusahaan mengurangi karyawan dan melakukan negosiasi dan membuat kesepakatan terkait pembayaran gaji dan pesangon. Padahal sebenarnya mereka mampu.

Ketidaktejelasan yang menghambat komunikasi terkait pengupahan dan imbalan bagi yang mengalami pemutusan hubungan kerja atau tidak diperpanjang tampak dari informasi yang diperoleh mengakibatkan perbedaan perlakuan anatar satu orang dengan yang lainnya, padahal kasusnya sama. Contohnya, terkait pesangon, ada yang diberikan sekaligus, diberikan dengan cara dicicil 4-6 bulan, bahkan ada yang pemberiannya diundur/ditunda untuk waktu yang tidak pasti. Jumlah pengurangan pemberian pesangon karena kondisi kesulitan keuangan global juga berbeda antara satu dengan lainnya. Ada pula yang tidak menerima pesangon. Semuanya menunjukkan belum ada kepastian dari perusahaan, karena informasi belum secara resmi disampaikan oleh perusahaan. Memang pesangon hanya akan diberikan bagi pegawai tetap, bukan kepada pegawai kontrak. Pada saat seperti sekarang harapan untuk mendapatkan pesangon sangat besar. Pesangon dapat digunakan untuk investasi/usaha/lapangan kerja baru dan mencukupi kebutuhan rumah tangga.

3). Konsistensi. Pelaksanaan kebijakan ini hanya dilakukan oleh sebagian kecil perusahaan. Itupun kalau ada tekanan dari pekerja, apakah secara pribadi atau melalui Serikat Buruh. Karena ini terkait dengan kebijakan untuk kasus baru, maka konsistensinya belum tampak. Namun dengan melihat fenomena saat ini, perlu penekanan bagi perusahaan untuk melakukannya karena itu terkait dengan ketaatan kepada kebijakan yang sudah dibuat oleh Pemerintah.

Kami melihat bahwa optimalisasi kebijakan ketenagakerjaan terkait protokol kesehatan dapat berjalan dengan baik, karena dari sisi kejelasan makna narasi baik tertulis maupun oral dapat dipahami oleh para pekerja, manajemen maupun pengunjung. Pemahaman itu bukan semata-mata disebabkan oleh narasi yang dibuat oleh pihak perusahaan (hotel), tapi karena informasi yang diperoleh dari berbagai media, baik media sosial baik media cetak dan elektronik. Tidak hanya itu. Informasi secara langsung melalui seminar-seminar yang dilakukan secara virtual yang diwadahi oleh Kementerian Kesehatan atau Kementerian Tenaga Kerja sering dilakukan oleh hotel.

Berbeda hal dengan informasi terkait kebijakan sistem pengupahan. Surat edaran yang dikeluarkan oleh Kementerian Tenaga Kerja diberikan kepada Pemreintah Daerah, Gubernur dan diteruskan kepada Pemerintah Kabupaten Kota untuk disampaikan kepada perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah masing-masing. Namun sesampainya di perusahaan tidak dilakukan sosialisasi sehingga transmisi informasi terhambat. Hal ini jelas menyebabkan kurangnya pengetahuan para pekerja tentang aturan ini.

Kebijakan ini akan dapat optimal dilakukan jika kebijakan ini dikomunikasikan dengan baik oleh implementor, sehingga substansi yang dimaksudkan tersebut dapat sampai kepada implementi yaitu pekerja dan manajemen. Harus ada pengawasan dalam pelaksanaan khususnya upaya untuk mensosialisasikan kebijakan tersebut, karena tanpa adanya pengetahuan tentang kebijakan tersebut, maka kebijakan tersebut tidak akan terlaksana. Perusahaan perlu membuat laporan tentang kegiatan sosialisasi kebijakan dengan bukti-bukti yang dapat dipercaya.

b. Sumber daya. Di samping peranan komunikasi dalam implementasi kebijakan ketenagakerjaan terkait pengupahan dan pelaksanaan protokol kesehatan, juga membutuhkan sumber daya. Menurut Edward III dalam Subarno (2011), adanya faktor sumber daya ini merupakan syarat yang penting untuk mendukung implementasi suatu kebijakan. Unsur-unsur sumber daya yang harus ada dalam implementasi kebijakan terdiri dari:

- 1). Staf. Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau tenaga manusia (*street-level bureaucrats*). Apabila staf/pegawai tidak memadai ataupun tidak kompeten dalam bidangnya maka dapat menimbulkan kegagalan implementasi dari suatu kebijakan. Penyelesaian persoalan tersebut berupa penambahan jumlah staf dan implementer yang diperlukan dengan tidak mengesampingkan faktor keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan.

Dalam kebijakan ketenagakerjaan, Kemenaker telah mendelegasikan kebijakan ini kepada Pemerintah Provinsi (Gubernur) untuk mensosialisasikan ke perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah masing-masing. Gubernur lalu secara hirarkis mendelegasikan ke jajaran di bawahnya secara birokratis surat menyurat untuk selanjutnya disampaikan ke perusaha-perusahaan yang ada di wilayah masing-masing. Perjalanan surat menyurat berjalan sebagaimana biasa, tidak ada cara khusus untuk menunjukkan bahwa kebijakan ini penting untuk segera ditindaklanjuti. Tujuh puluh lima persen hotel mengatakan bahwa surat diterima seperti biasa, dan disimpan, tidak langsung disampaikan kepada para pekerja. Hanya 25 persen yang menyikapi surat edaran ini dan menyampaikannya kepada para pekerja. Kekhawatiran adanya unsur kesengajaan pekerja untuk memanfaatkan aturan ini merupakan alasan dari pihak manajemen untuk tidak menyampaikan kepada para pekerja.

Pihak HRD hotel merasa bahwa surat edaran tersebut hanya urusan manajemen dan akan diikuti jika memang ada kejadian. Namun ternyata ada beberapa manajemen perhotelan yang mengatakan tidak memberikan upah sesuai aturan karena lupa, karena jarang terjadi. Para pekerja tahu informasi tersebut kebanyakan dari teman-temannya dari perusahaan lain. Para pekerja memiliki komunitas yang tidak hanya dari satu perusahaan, tapi dari perusahaan lain. Dengan dasar informasi dari teman-temannya maka mereka menyampaikan ke Pengurus Serikat Buruh yang ada di perusahaan tersebut.

Kebijakan ketenagakerjaan yang diberikan oleh Kemenaker melalui Pemda dalam pelaksanaannya membutuhkan keterlibatan Satgas Covid wilayah dan juga Serikat Buruh. Khusus mengenai kebijakan yang terkait dengan pekerja, sesungguhnya Serikat Buruh sangat di erlukan. Namun dalam penelitian ini, hanya 60% Serikat Pekerja/Buruh dilibatkan untuk merumuskannya. Dalam hal ini Serikat Pekerja/Buruh berperan untuk membantu mensosialisasi

kebijakan manajemen, mencegah terjadi PHK bagi karyawan tetap, pesangon, keselamatan dan keamanan kerja dan perlindungan sosial. Karena itu forum dialog antara Manajemen Hotel dengan Serikat Pekerja/Buruh sebelum Hotel menetapkan suatu kebijakan/peraturan/inisiatif yang berhubungan dengan karyawan sangat perlu. Terkait kebijakan/peraturan Hotel mengenai pencegahan penyebaran COVID-19 disampaikan/disebarkan/disosialisasikan melalui media sebesar 60-80% berupa: melalui papan pengumuman, melalui group whatsapp, spanduk, surat elektronik/email, media sosial, website resmi perusahaan, dan pengumuman langsung.

2). Informasi. Dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu: pertama, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi yang dibuat. Dari hasil penelitian tampak bahwa informasi tentang cara melaksanakannya protokol cukup banyak dan detail. Informasi disampaikan melalui leaflet, spanduk, WA Group.

Kebijakan penanganan pandemi COVID-19 ditanggapi secara positif dan diviralkan oleh Manajemen Hotel positif karena terkait ada bantuan sosial/sembako karyawan dari Pemerintah Daerah dan adanya pengawasan yang ketat, serta sertifikat hotel yang melaksanakan ketentuan protokol kesehatan.

Dari data yang diperoleh tampak bahwa kesadaran para karyawan untuk mengikuti dan melakukan protokol kesehatan cukup tinggi. Hal ini tidak terlepas dari pengetahuan masyarakat terkait, baik dampak Covid-19 ketika bagi orang yang terpapar, maupun cara untuk mencegah agar terhindar dari Covid-19. Semua karyawan tahu tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Karyawan tahu informasi PSBB dari media sosial (91,7%), TV/radio/surat kabar (61,7%), saudara serumah (8,3%), tetangga (8,3%).

Karyawan Sebagian besar 88,9 % selalu mengikuti berita terbaru perkembangan penanganan pandemi COVID-19 di lingkungan Hotel tempat bekerja. Tidak semua informasi mereka percayai. Pihak-pihak yang dapat dipercaya sebagai sumber informasi mengenai perkembangan terbaru penanganan pandemi COVID-19 adalah Pemerintah Pusat (23), Pemerintah Provinsi (24), Pemerintah Kabupaten/Kota (25), Manajemen Hotel (29), Serikat Pekerja/Buruh (32), Teman/Kolega (20), Keluarga (32), Tokoh masyarakat/Tokoh Adat (23), Pemuka Agama (25), Media Masa (18), Media Cetak (17), Media Sosial (16). Ternyata informasi dari Pemerintah Pusat berupa surat dan sosialisasi yang disampaikan dalam berbagai event, merupakan informasi yang dipercayai.

Namun terkait pengupahan kurang banyak informasi baik tentang mekanisme pelaksanaannya maupun tentang ketaatan dalam pelaksanaannya. Ketika ditanya kepada beberapa manajemen hotel, dikatakan bahwa pada awalnya informasi terkait pengupahan di masa pandemi Covid-19 tidak penting. Dengan mengikuti protokol kesehatan yang ketat dianggap pekerja tidak akan terkena sehingga tidak perlu untuk dipikirkan dan dibicarakan. Informasi tingkat kepatuhan dalam pelaksanaannya juga sangat minim. Pihak perusahaan sebagai pihak yang memiliki kewajiban untuk mengaplikasikannya hanya memuatnya dalam catatan pembukuan, dengan penilaian yang dianggap baik, yang mematuhi aturan yang ditetapkan. Namun jika ditanya ke beberapa pekerja, ternyata ada beberapa orang yang pernah menjalani isolasi karena termasuk kategori suspek, tidak diberikan upah penuh.

Terkait tentang informasi perlindungan sosial (asuransi), pengetahuan pekerja sangat kurang. Hanya Sebagian kecil yang memahami tentang adanya bantuan dari BPJS/Pemerintah, ada bantuan rapid test gratis dari perusahaan, biaya pemeriksaan yang dapat di klaim, tambahan vitamin/biasa, jaminan kesehatan/membantu meringankan jika berobat dan lain-lain.

3).Wewenang. Pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan secara efektif. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politis. Ketika wewenang tidak ada, maka kekuatan para *implementer* di mata publik tidak dilegitimasi, sehingga dapat menggagalkan implementasi kebijakan. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersedia, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Di satu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam implementasi kebijakan; tetapi di sisi lain, efektivitas akan menyusut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau kelompoknya.

Berdasarkan penelitian di lapangan mengenai unsur wewenang dalam pelaksanaannya, tampak bahwa kebijakan terkait pengupahan, wewenang sepenuhnya berada di pihak hotel. Oleh sebab itu tampak bahwa kebijakan dipersepsi negatif oleh Manajemen Hotel dimana tidak ada kenaikan UMP karena pembatasan kapasitas baik restoran atau hunian. Hal ini berimbas pada turunnya pemasukan, yang menjadi dasar terjadinya pemotongan gaji bagi pekerja. Jasa pelayanan yang selama ini didapatkan oleh pekerja juga berkurang.

4). Fasilitas. Fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. *Implementer* mungkin mempunyai staf yang mencukupi, kapabel dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

Untuk melaksanakan kebijakan penanganan pandemi COVID-19 yang dikeluarkan oleh Pemerintah kehadiran SP/B mengingatkan pentingnya kebersihan dan protokol kesehatan, memberi bantuan dan menyediakan tempat cuci tangan, mengingatkan pekerja untuk mentaati dan menjalankan protokol kesehatan, membantu menyiapkan kebutuhan protokol kesehatan dan juga memberikan

masukannya agar hotel tetap buka operasional. disediakan alat-alat protokol kesehatan (masker, sarung tangan, *hand sanitizer*, dll), penggunaan masker, pemberian vitamin C, penyemprotan disinfektan dll, kondisi lingkungan kerja yang bersih dan segar. menerapkan protokol kesehatan di lingkungan kerja, menjaga kebersihan lingkungan. serta membuat suasana di lingkungan hotel lebih steril, bersih dan nyaman dan lebih memprioritaskan kepentingan karyawan/anggota, pengecekan kesehatan di lingkup kerja, membantu kebutuhan karyawan di saat kritis, memberi bantuan vitamin dan mencegah adanya penularan COVID-19 serta menjamin kesehatan karyawan melalui ketersediaan pelaksanaan protokol kesehatan.

Terkait kesejahteraan pekerja, sarana yang digunakan adalah informasi hasil pertemuan Serikat Buruh dengan Manajemen Hotel seperti pengalokasian sumber daya manusia, pengaturan jam kerja dan penerimaan gaji, revisi kebijakan bersama dengan Manajemen Hotel. Namun sarana untuk mendapatkan informasi ini tidak sebanyak sarana untuk pelaksanaan penanganan Covid-19.

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa sumber daya dalam melaksanakan kebijakan ini sesungguhnya sudah cukup, namun terkait dengan kebijakan yang dianggap merugikan oleh pihak pengusaha kurang diimplementasikan. Pertimbangan akan ketidakmampuan untuk membayar pengeluaran untuk berbagai materi protokol kesehatan membuat manajemen membuat prioritas dan alternatif yang termurah. Rasionalisasi keberhasilan dalam memutus mata rantai penyebaran virus dilakukan dengan memilih sebagian saja yang memang dianggap sudah memadai. Hal ini akan sulit diketahui jika pengawasan tidak dilakukan secara terus menerus kecuali dengan kesadaran pihak hotel. Ini terkait masalah menjalankan protokol kesehatan. Sedangkan untuk memberikan upah walaupun pekerja tidak bekerja karena sedang sakit (termasuk pekerja yang masih dalam status Orang Dalam Pemantauan) juga

perlu sumber daya yang mematuhi aturan yang sudah ditetapkan, karena jika tidak dipatuhi akan sangat merugikan masyarakat.

Kebijakan akan dapat diimplementasikan dengan baik jika sumber daya yang tersedia dimanfaatkan secara optimal dengan menjauhkan dari keberpihakan kepada kepentingan perusahaan semata. Jika demikian maka sebenarnya prinsip keadilan yang menjadi dasar pembuatan kebijakan tersebut tidak akan tercapai. Di sini peran pemerintah untuk mengawasi dan mengevaluasi kebijakan yang telah dibuat.

c. Disposisi atau perilaku kesungguhan implementor. Kementerian tenaga kerja sebagai institusi yang memiliki domain untuk memperhatikan keberlangsungan usaha dan kesejahteraan pekerja terkesan hanya melemparkan kebijakan, tapi menyerahkan implementasinya kepada Pemprov sebagai penguasa wilayah dimana perusahaan itu berada. Keadaan yang mendadak dan tidak terencana dijadikan alasan oleh Kemenaker untuk meluncurkan surat edaran tersebut dengan cepat dengan harapan Pemprov dapat menyampaikan ke perusahaan di wilayah masing-masing. Memang surat tersebut sampai melalui jalur birokrasi dari Gubernur terus ke jajaran tingkat di bawahnya, namun tidak dengan roh untuk segera dilakukan karena menyangkut kesejahteraan para pekerja. Seyogianya Kemnaker melalui Disnaker yang ada di Kabupaten Kota dapat digerakkan untuk melakukan sosialisasi bersama-sama dengan Pemerintah Daerah.

Perilaku kesungguhan untuk melaksanakan kebijakan tersebut tidak tampak. Sosialisasi adalah kegiatan utama yang bisa dilakukan dengan berbagai media dan metode oleh Kemenaker bersama-sama dengan Pemerintah Daerah. Pertemuan khusus membicarakan permasalahan terkait pembayaran upah saat isolasi sangat penting, apa lagi keputusan untuk tidak memperpanjang kontrak kerja bagi karyawan yang masih dalam status karyawan kontrak, dan juga pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang sudah mengabdikan waktu lebih dari 3 tahun.

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (2), ada perhitungan pesangon yaitu masa kerja kurang dari 1 tahun : 1 bulan upah. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun: 2 bulan upah. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun: 3 bulan upah. Demikian pula dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, berikut pemberian pesangon bagi karyawan korban PHK berdasarkan masa kerja masing-masing karyawan: Masa kerja kurang dari 1 tahun: Pesangon 1 bulan gaji. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun: Pesangon 2 bulan gaji. Pemberhentian disertai dengan pemberian pesangon sesuai aturan yang berlaku. Namun dengan bunyi Surat Edaran Menaker No 34 tahun 2020 ternyata perusahaan diberi kesempatan untuk memberi sesuai dengan kesepakatan dengan pekerja. Butir ini yang menjadi dasar utama untuk melakukan sosialisasi kepada seluruh pekerja, karena itu terkait dengan pendapatan dan kesejahteraan mereka.

Kesungguhan Manajemen Hotel dalam melakukan berbagai kebijakan tampak pada kerelaan untuk memberikan anggaran bagi pengadaan APD yang tidak sedikit, yang merupakan tambahan dari anggaran yang sebelumnya tidak ada. Beberapa hotel merasa terlalu banyak pengeluaran jika harus memenuhi semua kebutuhan secara terus menerus. Ada pula hotel yang merasa bahwa tidak perlu diikuti secara lengkap. Penyemprotan dengan disinfektan misalnya tidak perlu dilakukan jika masing-masing orang sudah menggunakan protokol kesehatan. Di lain pihak tampak bahwa kesungguhan pihak manajemen hotel untuk mengikuti protokol kesehatan tersebut sangat penting. Ketika pihak manajemen memiliki komitmen untuk melaksanakannya maka biaya yang menjadi konsekwensinya tidak menjadi permasalahan. Untuk itu Pemerintah perlu terus melakukan upaya meningkatkan kesadaran bagi para pengusaha untuk mempertimbangkan unsur kerugian yang besar jika tidak melakukan protokol kesehatan masyarakat dengan benar. Demikian pula dalam hal pembayaran upah pekerja. Keberadaan Serikat Buruh sangat bermanfaat dalam mendorong para pengusaha menjalankan aturan untuk melindungi para pekerja. Untuk itu sistem pelaporan, sosialisasi dan pengawasan merupakan hal yang sangat penting dilakukan, sehingga Pemerintah dapat

mengetahui bagaimana kondisi perusahaan dalam menjalankan perusahaannya termasuk perlindungan terhadap pekerja.

d Birokrasi. Satuan Tugas Covid-19 merupakan satu pranata yang melekat mulai dari tingkat pusat sampai daerah secara hirarkis. Efektivitas pelaksanaan kebijakan sangat tergantung pada intensitas pengawasan dari Satuan Petugas COVID-19 dan kerja sama semua unit/element hotel. Dari hasil wawancara tampak bahwa kebutuhan APD dan distribusi APD tidak pernah *out of stock*. Namun ada beberapa hotel yang mengatakan bahwa Satgas kurang mengawasi pelaksanaannya di lapangan sehingga kebutuhan hotel atas APD sering kurang. Pihak hotel tidak konsisten dalam melaksanakan protokol kesehatan karena kepekerjaannya.

Dalam melaksanakan penanganan Covid-19 di lokasi perusahaan, Pengurus Serikat Buruh di perusahaan adalah orang yang setiap hari berperan. Hal ini penting untuk mengetahui pentingnya pengaruh informasi tersebut atas kehidupan karyawan yang mencakup bidang sosial, ekonomi dan kesehatan pekerja. Informasi yang disampaikan oleh Pemprov ke Pemkab/Kota, untuk diteruskan ke perusahaan-perusahaan, disampaikan pula ke Pengurus Serikat Buruh di perusahaan. Serikat Pekerja/Buru setiap hari memberikan pengarahan tentang 5M, mendorong karyawan agar mawas diri dan saling mengingatkan tentang pentingnya kesehatan, kondisi penghasilan atau upah yang berkurang, upaya menenangkan pegawai, karena ada banyak karyawan tetap yang status nya tidak jelas dibiarkan oleh perusahaan.

Secara formal, Kemenaker memberikan wewenang kepada Pemerintah Provinsi untuk selanjutnya meneruskan ke Pemerintah Kabupaten Kota, dan selanjutnya meneruskan kepada perusahaan di wilayah masing-masing. Satuan tugas yang berada di wilayah dimana perusahaan berada bekerja sama dengan hotel untuk melakukan tindakan pencegahan, seperti menetapkan alur jalan, posisi kursi, penempatan lokasi cuci tangan, membuat tanda-tanda peringatan dan media sosialisasi, dan lain-lain. Pihak hotel juga melibatkan Pengurus Serikat Buruh untuk melakukan kegiatan sosialisasi khususnya kepada para pekerja. Selain memberi perhatian kepada Pekerja, Pengurus Serikat Buruh juga ikut

terlibat sehari-hari dalam menangani tamu hotel, perlengkapan untuk memenuhi protokol kesehatan dan juga untuk para pekerja.

Implementasi kebijakan ketenagakerjaan yang penyampaiannya dilakukan secara birokratis dapat menjamin tersampainya informasi ke seluruh wilayah dan perusahaan yang ada di wilayah masing-masing. Namun agak lambat dari sisi waktu, karena terkait dengan keberadaan dari masing-masing pejabat dalam meneruskan ke instansi terkait. Demikian juga dari sisi substansi, tidak semua substansi yang dimaksudkan tersampaikan karena penyampaiannya tersaring oleh kepentingan pihak pengusaha.

Optimalisasi implementasi terkait birokrasi dapat dilakukan dengan melibatkan pihak Humas untuk melakukan sosialisasi secara langsung dan menggandeng Dinas Ketenagakerjaan di tingkat Pemerintahan Kabupaten Kota ke perusahaan-perusahaan sehingga informasi dapat sampai dengan cepat dan presisi. Dinas Tenaga Kerja dapat mengundang perusahaan (melibatkan unsur manajemen, pekerja dan serikat pekerja) untuk menghadiri sosialisasi yang dilakukan oleh Kemenaker dan jajarannya.

e. Serikat Pekerja/Buruh Mediator Perusahaan dengan Pekerja dan Pemerintah. Peran dari Serikat Pekerja/Buruh dalam penerapan kebijakan penanganan COVID-19 di hotel sangat tinggi dan penting meliputi pertama upaya untuk mendapatkan bantuan sosial. Serikat Pekerja yang membuat data sehingga bantuan sosial dapat diperoleh oleh pekerja. Ini secara dirasakan langsung oleh karyawan, khususnya yang berpenghasilan rendah dan atau yang mengalami pengurangan gaji/upah untuk membantu pemenuhan kebutuhan rumah tangga karyawan. Yang kedua adalah kegiatan sosialisasi dan pelaksanaan protokol kesehatan, baik bagi karyawan dan tamu atau pengunjung hotel. Peran ini penting karena berkaitan dengan kesehatan setiap orang, mencegah penularan/penyebaran COVID-19, dalam suatu tempat kerja serta partisipasi aktif mendukung kebijakan Pemerintah tentang Protokol Kesehatan dalam mengadakan rapid test, aturan dan pemosisian lokasi untuk pelaksanaan protokol kesehatan sehingga hotel tetap dapat

beroperasi. Ketiga, status karyawan dan upah/gaji, dimana diupayakan tidak terjadi PHK bagi karyawan tetap atau karyawan kontrak, penyesuaian gaji/upah, serta pendampingan mengenai hak-hak karyawan agar diperhatikan oleh pihak manajemen hotel.

Selain itu, pihak Serikat Pekerja/Buruh juga melakukan koordinasi dan negosiasi ke pihak Manajemen Hotel agar karyawan/pekerja/buruh yang pernah tidak dikontrak lagi pada tahun 2020, dipanggil dan dijadikan kembali sebagai karyawan/pekerja/buruh Hotel. Demikian juga berkaitan dengan rencana penerbitan peraturan perusahaan yang dikonsultasikan ke pihak Serikat Pekerja/Buruh sebelum diserahkan ke Dinas Ketenagakerjaan Provinsi/Kabupaten Kota.

Dalam Protokol Kesehatan, baik pihak Manajemen Hotel, Serikat Pekerja/Buruh dan karyawan memiliki kesepakatan bersama untuk menerapkannya sebaik-baiknya di hotel. Penerapan protokol kesehatan tidak hanya untuk karyawan, staf dan juga para tamu hotel. Mereka sepakat untuk menjaga kesehatan dan kebersihan serta menerapkan gerakan 5 M¹⁴ (pemakaian Masker yang benar, Mencuci tangan di tempat yang disediakan dan menggunakan sabun cair, Menjaga jarak fisik dan sosial ketika berinteraksi dan bersosialisasi di hotel dan sekitarnya, Menjauhi kerumunan di dalam dan sekitar hotel, serta Membatasi mobilitas dan interaksi).

Hal ini juga sejalan dengan himbuan dari Staf Ahli Bidang Pembangunan Berkelanjutan dan Konservasi Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) untuk melaksanakan Protokol kesehatan CHSE (*Cleanliness, Healthy, Safety, and Environmental Sustainability*) yang ketat di hotel dan restoran merupakan kewajiban di tengah adaptasi kebiasaan baru.¹⁵ Tentulah implementasi kebijakan protokol kesehatan dengan Gerakan 5 M berjalan sinergis dengan CHSE di seluruh hotel yang

¹⁴ <https://nasional.tempo.co/read/1429129/menag-yaqut-terbitkan-surat-instruksi-gerakan-5m-buat-bantu-presiden-jokowi> [diakses 12/03/2021]

¹⁵ <https://www.msn.com/id-id/berita/other/penerapan-chse-di-hotel-dan-restoran-tingkatkan-kepercayaan-wisatawan/ar-BB18nHDf> [diakses 12/03/2021]

ada, khususnya hotel-hotel yang ada di Jakarta, Depok, Manado, Pontianak dan lain-lain.



IV. PENUTUP

16. Simpulan

a. Penanganan pandemi covid 19 sangat penting dalam menjaga kestabilan ekonomi masyarakat. Dengan penanganan yang benar, maka jaminan untuk tetap terjaga kesehatan walau melakukan berbagai kegiatan dapat tercapai. Ini tentunya akan memberi dampak pada berbagai aktivitas ekonomi yang akan mengarah pada pertumbuhan ekonomi yang lebih baik.

b. Kebijakan ketenagakerjaan adalah salah satu upaya yang dibuat Pemerintah untuk menjaga keberlangsungan usaha dan perlindungan bagi para pekerja. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19, yang diberlakukan mulai tanggal 17 Maret 2020 merupakan suatu kebijakan yang mengatur perusahaan dalam memperlakukan karyawannya di tengah pandemi Covid-19. Terkait dengan perlindungan pengupahan para pekerja di masa pendemi Covid-19, Surat Edaran Menaker ini juga mengamanatkan bahwa pekerja yang dikategorikan Orang Dalam Pemantauan (ODP) Covid-19 dan juga suspek berdasarkan keterangan dokter, tidak diperkenankan masuk kerja paling lama 14 hari, karena dapat menularkan ke yang lainnya. Pekerja yang bersangkutan wajib isolasi di rumah, namun perusahaan dalam hal ini hotel, tetap membayar upah penuh. Demikian juga bagi pekerja yang tidak masuk karena sakit Covid-19, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter, tidak masuk kerja namun upahnya dibayarkan penuh oleh perusahaan (hotel). Di dalamnya juga mengamanatkan agar perusahaan dapat melakukan pengurangan pekerja sehubungan dengan kegiatan yang berkurang sebagai dampak pandemi covid 19.

Selain kebijakan terkait perlindungan pekerja, ada pula kebijakan terkait protokol kesehatan yang dimuat dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor M/7/AS.02.02/V/2020 TAHUN 2020 tentang Rencana Keberlangsungan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 dan Protokol Pencegahan Covid-19 di Perusahaan, yang diberlakukan tertanggal 20 Mei 2020. Surat edaran ini dikeluarkan untuk mengantisipasi dan meminimalisasi dampak pandemi dalam rangka memberikan perlindungan tenaga kerja serta keberlangsungan usaha. Kebijakan ini memuat tentang perlindungan bagi para

pengunjung, dengan pengaturan jarak tempat duduk, penyiapan *hand sanitizer*, penyiapan *screening* saat kedatangan pengunjung, penyiapan ruangan dengan jaminan steril, persyaratan yang harus dilakukan oleh pengunjung, APD yang harus dikenakan oleh petugas hotel di depan, di bagian dapur, dan pelayan di berbagai tempat.

b. Implementasi kebijakan ini dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu:

1). Implementasi terkait perlindungan bagi para pekerja dan keberlangsungan usaha, dapat dikatakan kurang ditaati dengan baik. Dalam surat edaran ini, perlindungan yang dimaksud adalah memberikan upah penuh bagi pekerja yang tidak masuk bekerja karena terpapar covid 19, apakah sudah terkonfirmasi atau masih status dalam pemantauan. Hal ini disebabkan karena keengganan pihak perusahaan untuk mengeluarkan dana bagi pekerja yang tidak produktif. Apalagi dalam kondisi perusahaan yang tidak baik.

Hal yang sama juga terjadi dalam hal pengurangan pekerja karena berkurangnya pengunjung dan aktifitas hotel. Dalam surat edaran disebutkan bahwa perusahaan diberikan kesempatan untuk melakukan pengurangan pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan namun sesuai dengan kesepakatan dengan dengan pekerja. Namun dalam prakteknya, perusahaan tidak melakukan pembicaraan dengan pekerja. Bahkan kebijakan pesangon yang sudah ada dalam aturan ketenagakerjaan tidak dilakukan. Pemberhentian tidak dilakukan secara pasti, namun terkesan sementara. Hal ini dilakukan untuk menghindarkan dari pesangon yang harus dibayar oleh perusahaan. Dengan klasifikasi bekerja dari rumah untuk waktu yang ditentukan dan tanpa pengupahan yang jelas sesungguhnya merugikan bagi para pekerja.

2). Kebijakan terkait keberlangsungan usaha dan protokol kesehatan. Kebijakan ini dilakukan oleh 85 persen perusahaan. Di samping keinginan dari perusahaan yang besar untuk mengimplementasikannya, pengetahuan dan keinginan dari pengunjung dan pekerja juga mempengaruhi implementasinya di perusahaan. Para pemimpin sendiri menyadari manfaat pemberlakuan protokol kesehatan di perusahaannya akan menjadi satu daya tarik atau persyaratan yang diminta oleh pengguna. Dengan mematuhi protokol kesehatan, maka prospek untuk

mendapatkan pengunjung akan lebih tinggi. Pengusaha sendiri merasa lebih aman jika perusahaannya memberlakukan protokol kesehatan, demikian juga para pekerja. Namun ada sebagian kecil perusahaan yang masih melakukan negosiasi untuk menghemat dengan mengurangi beberapa poin yang dianggap tidak mengurangi keamanan.

c. Optimalisasi Penanganan Pandemi Covid 19 melalui Implementasi Kebijakan Ketenagakerjaan. Implementasi kebijakan ketenagakerjaan ini dapat dikatakan terlaksana namun belum dilakukan secara komprehensif dan konsisten. Perencanaan implementasi kebijakan kurang dilakukan dengan sistematis dan kurang terarah sehingga implementasinya sangat tergantung pada disposisi pimpinan. Di samping itu kurangnya pengawasan dalam implementasinya, menyebabkan pihak perusahaan leluasa untuk tidak mentaati kebijakan yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah. Perusahaan juga dapat melakukan prioritas yang bersifat tidak adil. Kebijakan ketenagakerjaan terkait keberlangsungan usaha dapat dikatakan berjalan dengan baik. Hal ini karena langsung berkaitan dengan kepentingan keselamatan pribadi para manajemen perusahaan dan yang terkait dengan keberlangsungan perusahaan. Ini yang menyebabkan pelaksanaan protokol kesehatan dilaksanakan hampir seluruh perusahaan. Sedangkan yang terkait dengan pengupahan para pekerja kurang mendapat respon positif karena dianggap menambah beban perusahaan yang sedang dalam keadaan susah.

Jika kita lihat kaitannya dengan ekonomi pekerja, maka tentunya ini akan merugikan para pekerja. Sementara kebijakan ini sudah dirancang untuk kepentingan semua pihak, tidak hanya pihak perusahaan tapi juga para buruh. Prinsip keadilan juga tidak tertinggal. Namun ketika perusahaan tidak menaatinya, maka prinsip keadilan tersebut diabaikan. Untuk itu maka penting bagi Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja di wilayah Pemerintah Pusat dan Dinas Tenaga Kerja di wilayah Pemerintahan Kabupaten Kota ikut terlibat secara langsung turun tangan untuk melakukan sosialisasi dan pengawasan untuk pelaksanaannya.

Optimalisasi penanganan pandemi covid 19 melalui kebijakan ketenagakerjaan diharapkan dapat membantu ekonomi masyarakat, karena kehadiran kebijakan itu sesungguhnya mengamanatkan untuk melindungi

kepentingan pekerja di era pandemi covid 19 dan juga keberlangsungan usaha. Dalam kenyataannya memang perhotelan menghadapi tantangan yang tidak sedikit dan mempengaruhi pemasukan perusahaan secara signifikan, namun tidak berarti mengorbankan para pekerja yang sebelum pandemi covid 19 sudah membaktikan dirinya dan sudah berkontribusi memberi keuntungan bagi perusahaan.

Pemerintah kiranya perlu bekerja sama dengan Serikat Buruh dan Manajemen Hotel mencari solusi dalam memberikan upah bagi pekerja yang tidak dapat bekerja di saat menjalani masa isolasi apakah di rumah atau di rumah sakit. Demikian pula saat pemutusan hubungan kerja bagi pegawai tetap atau tidak meneruskan kontrak kerja bagi pekerja yang berstatus kontrak. Pemerintah bisa memberikan pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh para pekerja yang akan dikeluarkan oleh hotel, dengan membuka kesempatan untuk melakukan wirausaha sesuai dengan kompetensinya atau mengisi peluang yang tersedia.

Komunikasi adalah kata kunci yang dapat membuka dan melihat kesempatan dan peluang yang tersedia di ruang lain yang membutuhkan tenaga kerja. Komunikasi dapat melihat sumber daya yang dapat dimanfaatkan. Pemimpin yang memiliki kesungguhan untuk memberdayakan pekerja yang selama ini bekerja menjalankan perusahaannya, akan mengoptimalkan kapasitasnya untuk mengkomunikasikan kepada dengan sumber daya yang dapat saling mendukung. Pandemi covid 19 membuka peluang pekerjaan yang bersifat *online*. Kemungkinan para pekerja ini belum memiliki literasi digital. Dalam hal ini Pemerintah bisa memberikan edukasi dengan menghubungkan ke dinas terkait yang dapat memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan menghadapi pekerjaan di era digital. Dengan demikian permasalahan dapat diurai dengan melibatkan dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat untuk mendapatkan solusi yang dapat meningkatkan ekonomi masyarakat.

17. Rekomendasi

- a. Menangani permasalahan ketenagakerjaan membutuhkan sinergitas antara Kementerian Koperasi UMKM, Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Sosial. Hal ini penting untuk menjaga kestabilan ekonomi dalam menghadapi berbagai permasalahan, termasuk pandemi seperti sekarang ini.

- b. Kementerian Tenaga Kerja perlu mempersiapkan para pekerja menjadi usahawan. Kemenaker menjadi *leading sector* yang menjadi dirigen orchestra menuju kestabilan ekonomi masyarakat.



DAFTAR PUSTAKA

- Biro Humas Kemnaker. (2020, Maret 17). *Menaker Terbitkan Surat Edaran Tentang Pelindungan Buruh dan Kelangsungan Usaha Terkait COVID-19*. Dipetik Desember 9, 2020, dari Kementerian Ketenagakerjaan RI: <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-terbitkan-surat-edaran-tentang-pelindungan-buruh-dan-kelangsungan-usaha-terkait-Covid-19>
- Covid19.go.id. (2021, April 19). *Peta Sebaran*. Dipetik April 19, 2021, dari Covid19.go.id: <https://covid19.go.id/peta-sebaran>
- Febriana, E. (2020, April 16). *Program Sembako Untuk Masyarakat Rentan Hadapi Pandemi Covid-19*. Dipetik 12 8, 2020, dari Pusat Penyuluhan Sosial: <https://puspensos.kemsos.go.id/program-sembako-untuk-masyarakat-rentan-hadapi-pandemi-Covid-19>
- Infeksi Emerging. (2020, Maret 12). *Lima Protokol Penanganan Jadi Pedoman Utama Cegah dan Kendalikan COVID-19*. Dipetik 12 8, 2020, dari Kementerian Kesehatan: <https://covid19.kemkes.go.id/situasi-infeksi-emerging/info-coronavirus/>
- Kompas.com. (2021, Januari 13). *Detik-Detik Jelang Vaksinasi Covid-19 Pertama yang Dimulai dari Jokowi*. Dipetik Maret 19, 2021, dari Kompas.com: <https://nasional.kompas.com/read/2021/01/13/09164581/detik-detik-jelang-vaksinasi-Covid-19-pertama-yang-dimulai-dari-jokowi?page=all>
- Menaker RI. (2020, Maret 17). SE Menaker RI No. M/3/HK.04/III/2020. Indonesia.
- Nurachman, A. (2020, April 25). *Kemensos Beri Bansos Tunai Bagi 102.727 KPM di Kabupaten Tangerang*. Dipetik 12 8, 2020, dari Program Keluarga Harapan: <https://pkh.kemsos.go.id/>
- Redaksi CNN. (2020, April 14). *Daftar Insentif Jokowi untuk Korban PHK karena Corona*. Dipetik Desember 9, 2020, dari CNN Indonesia: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200414084421-532-493304/daftar-insentif-jokowi-untuk-korban-phk-karena-corona>

Redaksi Republika. (2020, Mei 1). *Jokowi Janji Tetap Lindungi Buruh Saat Pandemi Covid-19*. Dipetik Desember 9, 2020, dari Republika.co.id: <https://republika.co.id/berita/q9nfj1409/jokowi-janji-tetap-lindungi-buruh-saat-pandemi-covid19>

Subarsono. (2011). *Analisis Kebijakan Publik; Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Widyawati, MKM Virus Corona Varian Baru B.117, B.1351, B.1617 Sudah Ada di Indonesia. Dipetik 15 April 2021, <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/berita-utama/20210504/1737688/virus-corona-varian-baru-b-117-b-1351-b-1617-sudah-ada-di-indonesia/>

Wiyono, A. (2020, April 20). *Program Jaring Pengaman Sosial di Tengah Pandemi*. Dipetik 12 8, 2020, dari Pusat Penyuluhan Sosial: <https://puspensos.kemsos.go.id/program-jaring-pengaman-sosial-di-tengah-pandemi>

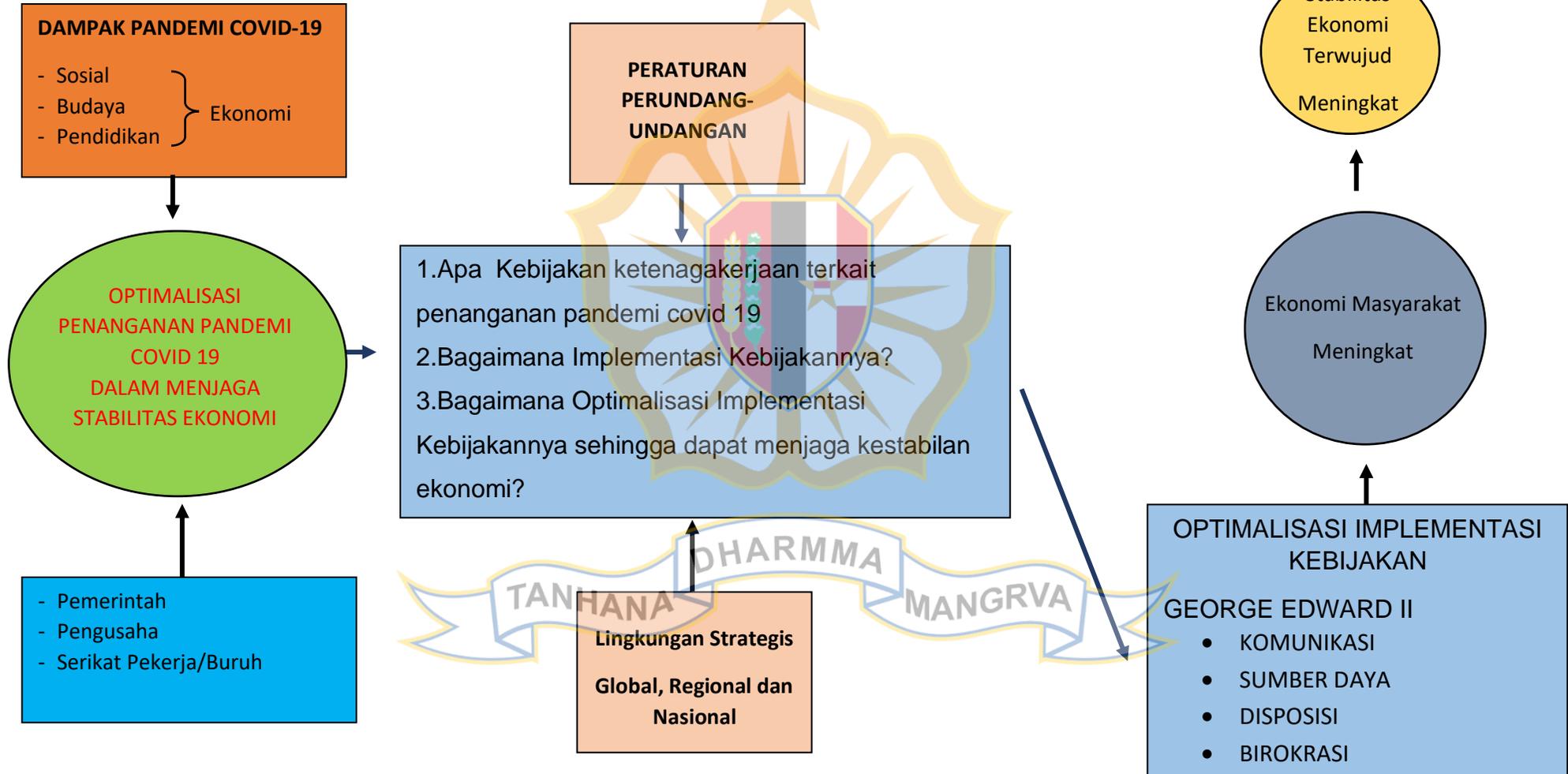
Worldometers.info. (2021, April 19). *Covid-19 Coronavirus Pandemi*. Dipetik April 19, 2021, dari Worldometers.info: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>

Wuryandani. Dewi, 2021 *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2020 Dan Solusinya*. Diakses dari https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info%20Singkat-XII-15-I-P3DI-Agustus-2020-206.pdf

Tanaya, Velliana (2021), *Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (Psbb) Akibat Pandemi Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Force Majeure Dalam Kontrak [Implementation Of Large-Scale Social Restrictions Due To Coronavirus Disease-19 (Covid-19) Pandemic As Force Majeure In Contract]* diakses 26 Juli 2021 <https://ojs.uph.edu/index.php/LR/article/view/3805/0>

ALUR PIKIR

OPTIMALISASI PENANGANAN PANDEMI COVID 19 UNTUK MENJAGA KESTABILAN EKONOMI



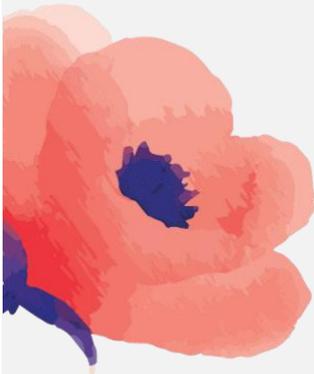


DAFTAR TABEL

1. TABEL 1 IDENTITAS INFORMAN
2. TABEL 2 PEKERJAAN DAN PENGHASILAN PEKERJA
3. TABEL 3 EVALUASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PROTOKOL KEBIJAKAN



Dr. Dra. Ernalem Bangun, M.A



Tempat Tanggal Lahir
Berastagi, 07 September
1963

Pangkat/Golongan
Pembina Tk I/IV/B

Jabatan
Lektor, Dosen Tetap
UNHAN

NIDN
4707096201

Satuan Kerja
Prodi Manajemen Bancana,
Fak. Keamanan Nasional

Agama
Protestan

Pendidikan

Sekolah Dasar Negeri 1 Berastagi Medan
Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri Berastagi
Sekolah Lanjutan Tingkat Atas Negeri 1 Berastagi
Strata 1 Antropologi FISIP Universitas Sumatera Utara Medan
Strata 2 Antropologi FISIP Universitas Indonesia Jakarta
Strata 3 Antropologi FISIP Universitas Indonesia Jakarta

Pendidikan Pembentukan

ADUM tahun 1988
Sus Pramudya Mus tahun 1988
Spama tahun 1989
KIBI Level IV tahun 1992
Diklat Permusiuman tahun 1993
KIBI Advance tahun 1993
Alt Instensif TOEFL Preparation tahun 1994
Sus Jurnalistik Lanjutan tahun 2007
Sus Jurnalistik Dasar tahun 2007
Diklat Pengelolaan Perpustakaan tahun 2007
Workshop Eselon IV Gelombang 2 tahun 2007
Diklat Pim Tingkat II tahun 2013

Pengalaman Kerja

1 Sept 1989 – 1 Sept 1994
Kaur Doktak Auvis Disdok

1 Sept 1994 – 1 Agust 2000
Kaur Lah Konsevasi

1 Agust 2000 – 1 Oktober 2002
Kaur Lah Konservasi

1 Agust 2002 – 1 Mei 2005
Kasub Instal Penduk

1 Mei 2005 – 1 April 2007
Pasi Intal Koleksi

1 April 2007 – 14 November 2008
Kasubbag perpustakaan Dokbitak Rohumas Setjen Dephan

14 Novemver 2008 – 27 September 2010
Kabag Opini Rohumas Setjen Dephan

27 September 2010 – 1 Februari 2011
Kabid kernainfo Puskompublik Kemhan

1 Februari 2011 – 7 Januari 2014
Kabid Doksismet Puslitbang Strahan Balitbang Kemhan

7 Januari 2014 – 28 November 2016

Kabag Datin Set Balitbang Kemhan

28 November 2016 – 16 Desember 2019

Kabid Lingstra Bid Lingstra Puslitbang Strahan Balitbang Kemhan

16 Desember 2019 – Sekarang

Dosen Tetap Unhan Kemhan

Penugasan di Luar Kedinasan

1. Mengajar di Suspajarah 2006 – 2016
2. Mengajar di Susjemen Litbang 2011 – Sekarang

Penugasan Luar Negeri

1. Jerman
2. Korea Selatan
3. China
4. Philipina

