



MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 104 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA

SELAMA MASA PANDEMI *CORONA VIRUS DISEASE 2019* (COVID-19)

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dan kebijakan pembatasan kegiatan usaha dalam rangka mencegah penularan *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) telah berdampak terhadap pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempengaruhi pelaksanaan sistem kerja dan pengupahan serta kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha;
 - b. bahwa untuk menjaga agar pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan yang terdampak pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dapat berlangsung dalam kondisi yang kondusif, perlu pedoman pelaksanaan hubungan kerja selama pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19);
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19);

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
 3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 46, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648);
 6. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);
 7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA SELAMA MASA PANDEMI CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19).

- KESATU : Menetapkan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang selanjutnya disebut Pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KEDUA : Pedoman sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan panduan dalam melaksanakan hubungan kerja selama masa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) terutama bagi pengusaha dan pekerja/buruh yang di daerahnya berlaku kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat termasuk pembatasan kegiatan usaha.
- KETIGA : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 13 Agustus 2021

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



IDA FAUZIYAH

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 104 TAHUN 2021
TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN
HUBUNGAN KERJA SELAMA MASA PANDEMI
CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)

PEDOMAN PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA
SELAMA MASA PANDEMI *CORONA VIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)*

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada awal tahun 2020, *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* telah menjadi masalah kesehatan global yang kemudian ditetapkan sebagai pandemi oleh *World Health Organization (WHO)* pada tanggal 11 Maret 2020. Pandemi Covid-19 ini menyebar di hampir seluruh negara, termasuk Indonesia. Penyebaran Covid-19 yang menjangkau hampir seluruh wilayah provinsi di Indonesia dengan jumlah kasus positif dan/atau jumlah kematian yang cukup tinggi, tentu berdampak pada aspek ekonomi, sosial, politik, budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia.

Dari sisi ketenagakerjaan, berdasarkan data Badan Pusat Statistik bulan Februari 2021 terdapat 19,10 juta orang atau 9,30% (sembilan koma tiga puluh persen) penduduk usia kerja yang terdampak Covid-19 dengan struktur tenaga kerja meliputi pengangguran karena Covid-19 sebanyak 1,62 juta orang, bukan angkatan kerja karena Covid-19 sebanyak 0,65 juta orang, sementara tidak bekerja karena Covid-19 sebanyak 1,11 juta orang, dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena Covid-19 sebanyak 15,72 juta orang.

Perkembangan kasus Covid-19 di Indonesia secara umum masih menunjukkan peningkatan yang eksponensial. Hal ini memaksa semua pihak termasuk pengusaha dan pekerja/buruh untuk mampu

menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut dan tetap menjaga kelangsungan usaha dan kelangsungan bekerja. Pandemi Covid-19 telah berdampak antara lain perusahaan tutup, perusahaan mengurangi upah pekerja/buruh, perusahaan merumahkan pekerja/buruh atau bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini berpotensi menimbulkan permasalahan hubungan industrial.

Dalam perkembangan saat ini, untuk mencegah penyebaran Covid-19 agar tidak semakin meningkat, Pemerintah telah membuat kebijakan antara lain dengan menerapkan pembatasan kegiatan masyarakat di sejumlah daerah. Kebijakan tersebut dilakukan dalam bentuk pengetatan aktivitas masyarakat termasuk pembatasan kegiatan usaha. Kondisi ini telah mempengaruhi beberapa aspek di bidang ketenagakerjaan, terutama yang terkait dengan penyesuaian terhadap pelaksanaan hubungan kerja dan perlindungan bagi pekerja/buruh.

Kebijakan pengendalian penyebaran pandemi Covid-19 yang berpengaruh terhadap pelaksanaan hubungan kerja selama pandemi Covid-19 telah menimbulkan persepsi, interpretasi dan penerapan yang berbeda, misalnya terkait pemahaman dan pelaksanaan batasan persentase pekerja/buruh yang bekerja di kantor/tempat kerja atau *Work From Office* (WFO), pemahaman makna bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) dan dirumahkan serta kaitannya dengan pelaksanaan upah dan hak-hak pekerja/buruh lainnya.

Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu dibuat Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang dapat digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan selama masa pandemi Covid-19, terutama bagi perusahaan yang terdampak Covid-19.

B. Tujuan

1. Tujuan Umum

Memberikan panduan bagi pengusaha dan pekerja/buruh dalam rangka mengantisipasi dampak pandemi Covid-19 dan pemberlakuan pembatasan kegiatan usaha terhadap pelaksanaan hubungan kerja, agar tetap terjaga kelangsungan bekerja dan kelangsungan usaha.

2. Tujuan Khusus

- a. Memberikan panduan penyesuaian sistem kerja dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mencegah dan meminimalisasi penyebaran serta mengurangi risiko Covid-19 di perusahaan atau di tempat kerja.
- b. Memberikan panduan dalam pelaksanaan pengupahan bagi perusahaan yang mengalami dampak akibat pandemi Covid-19 dan pemberlakuan pembatasan kegiatan usaha, agar tetap dapat memenuhi hak-hak pekerja/buruh.
- c. Mendorong pengusaha dan pekerja/buruh untuk mengedepankan dialog dalam menyelesaikan permasalahan hubungan kerja sehingga dapat mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

C. Ruang Lingkup

Pedoman ini memuat petunjuk pelaksanaan hubungan kerja selama masa pandemi Covid-19 yang meliputi:

1. pelaksanaan sistem kerja dari rumah atau WFH dan bekerja di kantor/tempat kerja atau WFO;
2. pelaksanaan upah dan hak-hak pekerja/buruh lainnya; dan
3. langkah-langkah pencegahan pemutusan hubungan kerja.

D. Pengertian

1. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
3. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

4. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
5. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

BAB II

PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA SELAMA PANDEMI COVID-19

- A. Pelaksanaan Sistem Kerja Selama Pandemi Covid-19.
1. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) dan bekerja di kantor/tempat kerja atau *Work From Office* (WFO).
 - a. Bekerja dari rumah atau WFH dalam hubungan kerja merupakan aktivitas pekerjaan pada masa pandemi Covid-19 yang dilakukan pekerja/buruh dari rumah yang diperintahkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dengan tetap menerima upah.
 - b. Bekerja di kantor/tempat kerja atau WFO dalam hubungan kerja merupakan aktivitas pekerjaan pada masa pandemi Covid-19 yang dilakukan pekerja/buruh di kantor/tempat kerja yang diperintahkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dengan menerima upah.
 - c. Pelaksanaan WFO dapat dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Menentukan persentase jumlah pekerja/buruh yang melakukan WFO mengacu pada kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat yang ditetapkan oleh pemerintah.
Contoh:
Pemerintah menetapkan kebijakan pembatasan kegiatan usaha pada daerah tertentu dengan kapasitas maksimal 50% (lima puluh persen) pekerja/buruh pada fasilitas produksi/pabrik dan 10% (sepuluh persen) pekerja/buruh untuk pelayanan administrasi perkantoran guna mendukung operasional. Dalam hal ini yang dimaksudkan adalah 50% (lima puluh persen) dari jumlah pekerja/buruh yang melaksanakan tugas di fasilitas produksi/pabrik ditambah 10 % (sepuluh persen) dari jumlah pekerja/buruh yang melaksanakan pelayanan administrasi perkantoran guna mendukung operasional. Hal tersebut dapat disimulasikan sebagai berikut: perusahaan memiliki jumlah pekerja/buruh sebanyak 2.000 (dua ribu) orang yang terbagi atas 1.950 (seribu sembilan ratus lima puluh) orang melakukan tugas di fasilitas produksi/pabrik dan 50 (lima puluh) orang melaksanakan tugas administrasi perkantoran.

Sesuai kebijakan pemerintah tersebut di atas, maka perusahaan hanya dapat memberlakukan WFO dengan jumlah pekerja/buruh yang melaksanakan tugas di fasilitas produksi/pabrik maksimal $50\% \times 1.950 \text{ orang} = 975 \text{ orang}$, ditambah jumlah pekerja/buruh yang melaksanakan tugas administrasi perkantoran maksimal $10\% \times 50 \text{ orang} = 5 \text{ orang}$.

- 2) Mengatur pembagian hari kerja dalam 1 (satu) bulan secara bergiliran untuk memberikan kesempatan bagi pekerja/buruh agar dapat bekerja dengan tetap memperhatikan kapasitas maksimal yang ditetapkan oleh pemerintah.

Contoh:

Dalam 1 (satu) bulan perusahaan menentukan 25 (dua puluh lima) hari kerja. Sesuai simulasi angka 1) di atas, jumlah pekerja/buruh yang melaksanakan tugas di fasilitas produksi/pabrik hanya boleh maksimal 975 (sembilan ratus tujuh puluh lima) orang dari 1.950 (seribu sembilan ratus lima puluh) orang pekerja/buruh. Terhadap pembatasan maksimal jumlah 975 (sembilan ratus tujuh puluh lima) orang tersebut, perusahaan dapat mengatur pembagian waktu kerja, yaitu 975 (sembilan ratus tujuh puluh lima) orang bekerja untuk 13 (tiga belas) hari kerja, sedangkan 975 (sembilan ratus tujuh puluh lima) orang lainnya bekerja untuk 12 (dua belas) hari kerja. Dengan demikian, 1.950 (seribu sembilan ratus lima puluh) orang pekerja/buruh yang ada di perusahaan tersebut mendapatkan kesempatan yang sama untuk bekerja dalam 1 (satu) bulan. Pembagian hari kerja ini dapat juga dilakukan terhadap pekerja/buruh yang melaksanakan tugas administrasi perkantoran.

- 3) Mengurangi jam kerja.

Perusahaan dapat melakukan pengurangan jam kerja dengan menerapkan kerja *shift* sesuai kebijakan pemerintah, dan tetap menerapkan protokol kesehatan secara ketat. Jumlah total pekerja/buruh yang melaksanakan kerja *shift* tidak boleh melebihi kapasitas maksimal dan tetap mengacu kepada kebijakan pemerintah terkait pembatasan kegiatan masyarakat.

2. Merumahkan pekerja/buruh.

- a. Merumahkan pekerja/buruh merupakan tindakan pengusaha meliburkan atau membebaskan pekerja/buruh dari pekerjaannya dengan cara memerintahkan tinggal di rumah selama batas waktu tertentu dalam rangka pencegahan penyebaran Covid-19 atau kebijakan sejenisnya. Termasuk dalam cakupan ini, yaitu pekerja/buruh yang tidak bekerja karena kebijakan perusahaan yang menerapkan jadwal hari kerja secara bergilir.

Contoh:

Perusahaan menerapkan jadwal kerja bagi pekerja/buruh secara bergilir yaitu 1 (satu) hari bekerja dan 1 (satu) hari libur atau 1 (satu) minggu bekerja dan 1 (satu) minggu libur, dan sebagainya.

- b. Selama perusahaan terdampak pandemi Covid-19 yang berakibat merumahkan pekerja/buruh, pada prinsipnya meskipun pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, tetap masih mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha dan tidak dalam upaya pemutusan hubungan kerja.

B. Pelaksanaan Upah dan Hak-Hak Pekerja/Buruh Lainnya.

1. Upah bagi pekerja/buruh yang melaksanakan WFO dan/atau WFH.

- a. Bagi pekerja/buruh yang melaksanakan WFO atau WFH maupun kombinasi keduanya, maka pekerja/buruh tersebut tetap berhak atas upah.
- b. Bagi pengusaha yang secara finansial tidak mampu membayar upah yang biasa diterima pekerja/buruh karena terdampak pandemi Covid-19 maka pengusaha dapat melakukan penyesuaian upah. Penyesuaian upah tersebut didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan dilakukan secara adil dan proporsional dengan memperhatikan kelangsungan hidup pekerja/buruh dan kelangsungan berusaha. Ketentuan ini, berlaku juga bagi perusahaan yang melaksanakan kerja *shift*.

2. Upah bagi pekerja/buruh yang dirumahkan.

Dalam hal pekerja/buruh dirumahkan untuk sementara waktu, maka upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha sebagai berikut:

- a. Tetap membayar upah yang biasa diterima pekerja/buruh.

- b. Dalam hal perusahaan telah mengatur pelaksanaan upah pekerja/buruh yang dirumahkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka yang berlaku adalah PK, PP atau PKB.
 - c. Bagi perusahaan yang secara finansial tidak mampu membayar upah yang biasa diterima pekerja/buruh karena terdampak pandemi Covid-19 maka pengusaha dan pekerja/buruh dapat melakukan kesepakatan penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah dengan ketentuan tetap ada upah yang dibayarkan pada bulan tersebut.
3. Penyesuaian upah yang dilakukan oleh pengusaha dalam masa pandemi Covid-19 dilakukan berdasarkan kesepakatan yang merupakan hasil dialog antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dialog tersebut dilakukan secara musyawarah dengan dilandasi kekeluargaan, transparansi dan itikad baik.
4. Kesepakatan penyesuaian upah dibuat secara tertulis dan memuat:
 - a. besaran upah;
 - b. cara pembayaran upah yang dapat dilakukan secara sekaligus atau bertahap; dan
 - c. jangka waktu berlakunya kesepakatan.
5. Pengusaha menyampaikan hasil kesepakatan tertulis tersebut kepada pekerja/buruh dan melaporkan kepada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi secara daring. Pelaporan dimaksudkan untuk keperluan pendataan, pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum atas kesepakatan yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
6. Pengecualian penyesuaian besaran upah sebagai dasar penghitungan hak lainnya.

Upah yang dijadikan sebagai dasar penghitungan iuran dan manfaat jaminan sosial, hak atas akibat pemutusan hubungan kerja dan hak lainnya yang dapat diperhitungkan dengan upah, menggunakan nilai upah sebelum penyesuaian upah berdasarkan kesepakatan.
7. Dalam rangka pembinaan dan pengawasan, Pemerintah melalui dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan setempat berperan melakukan:
 - a. pembinaan kepada pengusaha dan pekerja/buruh;

- b. pendampingan kepada para pihak dalam proses mencapai kesepakatan penyesuaian upah;
- c. pengawasan atas pelaksanaan kesepakatan besaran upah maupun cara pembayaran upah.

C. Langkah-Langkah Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan dialog untuk mencari solusi terbaik dalam menjaga kelangsungan berusaha dan bekerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan langkah terakhir yang dapat ditempuh setelah melalui berbagai upaya dalam menyikapi permasalahan hubungan industrial akibat pandemi Covid-19.
2. Bagi perusahaan yang sungguh-sungguh mengalami dampak pandemi Covid-19 sehingga mempengaruhi kelangsungan usaha dan bekerja, maka upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja dapat dilaksanakan sebagai berikut:
 - a. penyesuaian tempat kerja;
untuk mengurangi biaya proses produksi di perusahaan serta mengurangi kegiatan dan mobilitas kerja maka pekerjaan yang dapat dilakukan di rumah, diberlakukan WFH.
 - b. penyesuaian waktu kerja;
dalam hal WFH telah diberlakukan, namun perusahaan tetap mengalami kesulitan dalam menanggulangi biaya proses produksi maka dapat ditempuh upaya berikut:
 - 1) Pengaturan *shift* kerja;
 - 2) Menghapuskan/membatasi kerja lembur;
 - 3) Mengurangi jam kerja;
 - 4) Mengurangi hari kerja.
 - c. merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
 - d. melakukan penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah pekerja/buruh;
 - e. mengurangi fasilitas dan/atau tunjangan pekerja/buruh secara bertahap, misalnya dimulai dari jenjang manajerial dan seterusnya;

- f. tidak melakukan perpanjangan jangka waktu terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah habis jangka waktunya, yang dilakukan secara selektif; dan/atau
 - g. melakukan pensiun bagi pekerja/buruh yang sudah memenuhi syarat dan/atau menawarkan pensiun dini.
3. Pemilihan alternatif upaya pencegahan sebagaimana tersebut pada angka 2, perlu dilakukan dialog secara bipartit untuk mendapatkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, sehingga dapat dicegah kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja.
 4. Dalam hal upaya-upaya pencegahan pemutusan hubungan kerja telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III
PENUTUP

Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19 ini disusun untuk memberikan panduan bagi pekerja/buruh dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja selama masa pandemi Covid-19 agar tetap terjaga kelangsungan bekerja dan berusaha. Semoga dengan Pedoman ini, hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam masa pandemi Covid-19 tetap dapat dilaksanakan dengan kondusif.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 13 Agustus 2021

MENTERI KETENAGAKERJAAN
REPUBLIK INDONESIA,



IDA FAUZIYAH