Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 181 - 191	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

PEKERJA SOSIAL INDUSTRI DALAM MENANGANI PERMASALAHAN PHK DI DUNIA INDUSTRI INDONESIA

D. Anisa Sunija¹, Septia Febriani², Santoso Tri Raharjo³, Sahadi Humaedi⁴

^{1,2} Program Studi Sarjana Ilmu Kesejahteraan Sosial Universitas Padjadjaran

^{3,4} Pusat Studi CSR, Kewirausahaan Sosial & Pemberdayaan Masyarakat, Universitas Padjadjaran

(anisa16001@mail.unpad.ac.id; septia16001@mail.unpad.ac.id; santoso.tri.raharjo@unpad.ac.id; sahadi.humaedi@unpad.ac.id)

ABSTRAK

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) membatasi Corporate Social Responsibility (CSR) adalah suatu komitmen berkelanjutan dari dunia perusahaan untuk bertindak etis dan memberikan kontribusi kepada pengembangan ekonomi pada komunitas setempat ataupun masyarakat luas, bersamaan dengan peningkatan taraf hidup karyawan beserta seluruh keluarganya. Sementara itu sasaran, bidang praktik, dan intervensi pekerjaan sosial semakin luas seiring berkembangnya masyarakat secara kompleks. Globalisasi dan industrialisasi telah membuka kesempatan bagi pekerja sosial untuk terlibat dalam dunia industri. Dalam praktiknya, dengan pendekatan sosialnya, pekerja sosial industri juga dapat berperan sebagai pihak yang dapat membantu memperbaiki kesehatan fisik maupun mental karyawan, termasuk ketika terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), pekerja sosial juga dapat mengantisipasi maupun mengatasi ketika terjadinya masalah yang terjadi pada diri klien dan juga keluarganya. Tulisan berusaha menggali dan memaparkan secara singkat mengenai ketenagakerjaan di Indonesia, serta peran dan keberadaan pekerja sosial industri. Pelayanan-pelayanan dalam menangani hal yang berkaitan dengan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta tindakan preventif dalam penanganan masalah PHK baik bagi pekerjanya maupun dampaknya terhadap keluarga pekerja. Kurangnya pemahaman dan kesadaran dari perusahaan dan stakeholder terkait dengan keberadaan dan kebutuhan pekerja sosial di dunia industri sehingga tidak banyak pekerja sosial industri di Indonesia. Sosialisasi pekerja sosial di dunia industri perlu terus diupayakan. Undang-Undang no 14 /2019 tentang Pekerja Sosial menegaskan secara legal yang harus diikuti dengan bukti nyata praktik profesi ini di berbagai ranah praktik di Indonesia.

Kata Kunci: CSR, Pekerja Sosial Industri, PHK

Abstract

The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) Corporate Social Responsibility (CSR) is a continuing commitment from the corporate world to act ethically and contribute to economic development in the local community or the wider community, together with improving the lives of employees and their entire families. Meanwhile targets, areas of practice, and social work interventions are expanding as society develops in a complex way. Globalization and industrialization have opened opportunities for social workers to get involved in the industrial world. In practice, with its social approach, industrial social workers can also play a role as a party that can help improve the physical and mental health of employees, including when layoffs (Termination of Employment), social workers can also anticipate or overcome when problems occur to clients. and also his family. The article seeks to explore and briefly describe employment in Indonesia, as well as the role and presence of industrial social workers. Services in handling matters relating to welfare, health and safety at work, as well as preventive measures in dealing with layoff problems both for workers and their impact on the worker's family. Lack of understanding and awareness of companies and stakeholders related to the existence and needs of social workers in the industrial world so that not many industrial social workers in Indonesia. The socialization of social workers in the industrial world needs to be continued. Law no 14/2019 on Social Workers legally affirms that must be followed by concrete evidence of this professional practice in various realms of practice in Indonesia.

Keywords: CSR, Industrial Social Workers, Layoffs

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 181 - 191	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

PENDAHULUAN

Dalam mencapai negara kesejahteraan atau *welfare state* yang sesuai dengan tujuan negara Indonesia, telah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945. Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat didalamnya mencantumkan tujuan negara Indonesia. Tujuan negara tersebut yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan negara ini untuk memberikan kesejahteraan sosial bagi masyarakat untuk dapat terpenuhi hak-hak dan kebutuhannya serta menerima perlindungan dan perdamaian dalam menjalankan berbagai bidang kehidupannya. Bukan hanya pada aspek pendidikan dan kesehatan, tetapi juga bidang pekerjaan bagi para pekerja di Indonesia.

Salah satu profesi yang berperan dalam pembangunan kesejahteraan sosial bagi pekerja adalah *Social Worker* atau Pekerja Sosial. Zastrow (2004:13) dalam *Introduction to Social Work and Social Welfare* menjelaskan pekerjaan sosial sebagai suatu profesi yang memiliki fungsi dan tugas pokok untuk memberikan pelayanan dalam rangka mencapai keberfungsian sosial orang melalui proses interaksi sosial.

Tugas yang diemban oleh pekerja sosial dilakukan dengan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan sosial yang membantu orang, baik secara individual, kelompok, keluarga, maupun masyarakat dalam memecahkan masalah sosial yang dihadapinya. Misi utama lainnya juga yakni dapat menciptakan kondisi-kondisi sosial yang menunjang pencapaian tujuan pemecahan masalah supaya mampu menjalankan fungsi sosial kehidupannya dalam perubahan sosial yang cepat.

Contoh masalah yang dihadapi di Indonesia dan memiliki pengaruh yang rentan dalam memengaruhi kesejahteraan

sosial masyarakat adalah Pemutusan Hubungan Kerja atau yang biasa disebut dengan PHK. PHK ini terjadi pada pekerja di dunia industri. Menurut pendapat Haryanto F. Rosyid (2003) dalam (Utomo & Sutono, 2007) menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja merupakan kegiatan dari perusahaan yang sangat ditakuti oleh pekerja yang masih aktif bekerja dan itu terjadi terutama pada beberapa tahun yang lalu. PHK terjadi di Indonesia dikarenakan goyahnya kondisi kehidupan politik, disusul dengan kondisi krisis ekonomi yang berdampak pada banyaknya kebangkrutan industri sehingga berdampak pula pada pemutusan hubungan kerja dengan sangat tidak terencana. Banyak pekerja menganggap PHK sebagai momok yang membuat mereka merasa cemas memikirkan kapan dirinya akan mengalami PHK jika kondisi negara tidak semakin baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, dibuktikan dengan adanya kasus moneter dan krisis ekonomi di Indonesia yang terjadi pada akhir tahun 1997 dan krisis ekonomi global pada tahun 2008. Adanya krisis tersebut membuat banyak perusahaan memilih melakukan PHK terhadap pekerja atau para karyawannya. Hal ini berdampak pada terhambatnya pemenuhan berbagai kebutuhan pekerja yang mengalami PHK karena sudah tidak bekerja dan tidak memiliki penghasilan tetap lagi.

Adanya kasus PHK yang tidak terencana di dunia industri pada masa lalu menuntut adanya perlindungan dan pemenuhan hak-hak pekerja yang mendapat pemutusan hubungan kerja tersebut agar tetap mencapai kesejahteraan sosialnya. Sebab dampak PHK sangat menghambat keberfungsian sosial seseorang jika tidak dilakukan penanganan dengan tepat. Dampak terhadap ekonomi, psikologis, dan sosial pekerja sangat mempengaruhi kualitas hidupnya setelah menerima PHK, selain dari dampak yang memengaruhi pekerjaanya, PHK juga dapat memengaruhi kondisi dari keluarga pekerja itu sendiri.

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 181 - 191	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

Berdasarkan hal tersebut, pekerja sosial industri atau biasanya disingkat PSI dalam penyebutannya perlu hadir di dunia industri. Pekerja sosial industri memberikan layanan sosial serta program CSR dalam internal maupun eksternal perusahaan dalam dunia kerja. Dimana pekerja sosial berkontribusi dalam memanusiakan dunia kerja. Inilah yang kemudian ingin penulis kaji mengenai bagaimana pekerja sosial industri dalam menangani permasalahan phk di dunia industri indonesia.

Tulisan ini mencoba menggambarkan bagaimana pekerja sosial industri menjalankan peran dan pekerjaannya di dunia industri khususnya dalam menangani permasalahan PHK agar pekerja dan kelirganya dapat tetap menjalankan fungsi sosialnya untuk memenuhi kesejahteraan sosialnya.

Studi pustaka atau studi literatur, dengan bersumber pada penelitian-penelitian sebelumnya, serta teori dan konsep yang mendukung tulisan ini.

PEMBAHASAN

Ketenagakerjaan di Indonesia dan Produk Hukum Ketenagakerjaan Pada Masa Orde Lama sampai Orde Baru

Pada masa awal kemerdekaan, politik peburuhan di Indonesia hanya dapat dilihat dalam konstitusi tertulis yakni yang terdapat dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 33 ayat (3) dimana kaum buruh bekerja hanya untuk kepentingan kebutuhan fisiknya dan tidak pernah diperhatikan hak secara emosional dan psiko sosialnya. Peran buruh dalam merebut dan mempertahankan kemerdekaan pada saat itu pemerintah hanya menjamin gerakan buruh dengan memberikan tempat atau posisi yang baik setelah Indonesia mendapatkan kemerdekaan serta pada saat itu hukum perburuhan bisa disebut progresif atau maju, dalam arti sangat protektif atau melindungi kaum buruh. Pada masa orde lama, terdapat peraturan perundang-undangan yang membahas mengenai

ketenagakerjaan, yakni adanya Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Tentang Keselamatan di Tempat Kerja diterbitkan oleh pemerintah sementara di bawah Sjahrir, Undang-Undang ini memberi sinyal beralihnya kebijakan dasar perburuhan dari negara baru Indonesia pada saat itu, yang mana sebelumnya diatur dalam pasal 1601 dan 1603 BW yang cenderung liberal atau dipengaruhi perkembangan pasar dengan prinsip seperti "*no work no pay*". Kemudian menyusul lagi Undang-Undang Nomor 12 tahun 1948 Tentang Perlindungan Buruh dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang ini mencakup banyak aspek perlindungan bagi buruh, seperti larangan diskriminasi di tempat kerja, ketentuan 40 jam kerja dan 6 hari kerja seminggu, kewajiban perusahaan untuk menyediakan fasilitas perumahan, larangan mempekerjakan anak di bawah umur 14 tahun, termasuk juga menjamin hak perempuan untuk mengambil cuti haid 2 hari dalam sebulan dan cuti melahirkan 3 bulan. Undang-Undang ini bisa dikatakan paling maju di regional Asia pada waktu itu, yang kemudian menjadi dasar utama kebijakan legislasi hukum perburuhan di Indonesia yang prospektif.

Pada tahun 1950-an, masih dalam suasana gerakan buruh yang sedang dinamis, dihasilkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, disusul Undang-Undang Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta yang memberikan proteksi yang sangat kuat kepada para buruh atau pekerja dengan kewajiban meminta izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) untuk Pemutusan Hubungan Kerja. Sebelumnya sudah ada Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan yang sangat terasa nuansa demokratis dalam ketentuan pasal-pasalanya, termasuk Undang-Undang tahun 1956 yang meratifikasi Konvensi ILO NO. 98 Tentang Hak Berorganisasi

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 181 - 191	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

sekaligus menjamin lebih jauh lagi memberi serikat buruh status hukum.

Pada masa orde baru sekitar tahun 1965 sampai tahun 1998 yang merupakan masa-masa pemaksaan kehendak untuk kepentingan pemerintah, masa pembelengguan di segala sektor, dimulai dari sektor hukum atau undang-undang, perekonomian dan bisnis, kebebasan informasi atau pers dan lain sebagainya. Selain itu terjadi pula peristiwa dramatis, khususnya penghancuran elemen PKI pada tahun 1965 yang mengubah secara permanen konstelasi kekuatan politik dan berdampak atas nasib organisasi buruh. Pasca tahun 1965, posisi buruh lebih rendah daripada sejarah sebelumnya. Dengan kondisi ekonomi yang porak-poranda, salah satu tugas utama yang diemban oleh Masa Orde Baru adalah menggerakkan kembali roda ekonomi. Tujuan pertumbuhan ekonomi merupakan faktor paling penting terkait kebijakan perburuhan Orde Baru. Strategi modernisasi difensif (defensive modernisation) dimana penguasa berusaha mengatur segalanya dan mengontrol organisasi buruh untuk mengejar pertumbuhan ekonomi dan pertimbangan politik yang mendasarinya juga merupakan aspek yang penting dalam kebijakan-kebijakan perburuhan pada masa Orde Baru. Agenda utama rezim Orde Baru yang didominasi oleh militer adalah mencegah kebangkitan kembali gerakan berbasis massa yang cenderung radikal, seperti gerakan buruh yang terlihat selama Orde Lama. Jadi, motif utama Orde Baru sejak awal adalah kontrol terhadap semua jenis organisasi yang berbasis massa, baik itu partai politik maupun serikat buruh yang dianggap penyebab kerapuhan dan kehancuran Orde Lama.

Kontrol politik penguasa terhadap buruh terutama dimaksudkan untuk menghapuskan pengaruh aliran kiri dari gerakan buruh dan arena politik secara luas. Ciri utama akomodasi buruh-majikan-negara selama Orde Baru adalah kontrol negara yang sangat kuat atas organisasi buruh dan pengingkaran terus-menerus

kelas buruh sebagai kekuatan sosial. Satu-satunya peraturan tentang ketenagakerjaan yang menjadi kontroversi pada masa tersebut adalah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang kental dengan militerisme. Pendekatan militeristik atas bidang perburuhan menjadi semakin kuat dengan diangkatnya Laksamana Soedomo menjadi Menteri Tenaga Kerja. Salah satu contoh paling tragis pengendalian buruh yang militeristik adalah kasus Marsinah yang hingga kini masih menjadi misteri.

James Castle menilai bahwa hubungan industrial selama 30 tahun di bawah Orde Baru ditandai oleh kontrol pusat yang otoriter, saling curiga, dan bahkan terjadi kebrutalan. Hukum modern mengharuskan struktur, format dan prosedur yang kaku (rigid). Ia menuntut birokrasi dan cara berpikir yang khas. Dibutuhkan orang dengan pendidikan khusus untuk mengetahui seluk beluk hukum modern. Hukum menjadi wilayah esoterik yang tidak bisa ditangani oleh sembarang orang. Para ahli atau sarjana hukum dan pengacara saja yang bisa bermain dengan hukum. Dalam alam hukum modern, sering terjadi bahwa formalitas dan prosedur dapat menghilangkan keadilan yang substansial. Hukum perburuhan tidak bisa lepas dari kepungan logika dasar hukum modern yang formalistik dan individualistik itu.

Adapun pemutusan hubungan kerja dilakukan karena adanya ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang yang meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 181 - 191	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampaknya Bagi Pekerja

Adanya industrialisasi dan globalisasi membuka adanya kesempatan bagi pekerja sosial dalam membantu pekerja di dunia industri untuk mencapai kesejahteraan sosialnya. Karena sejak terjadinya krisis moneter dan krisis ekonomi global telah terjadi tindakan PHK yang tidak terencana bagi pekerja. Kejadian tersebut mengartikan bahwa kelompok pekerja atau buruh adalah kelompok yang rentan menghadapi masalah kesejahteraan. Maka dari itu perlu dilakukan perlindungan dan pemenuhan hak-haknya sebagai pekerja. Terutama membahas mengenai adanya perlakuan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK tersebut.

Seluruh ketentuan mengenai ketenagakerjaan hingga pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pertama, dalam ketentuan pasal 1 ayat 15 mendefinisikan Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Kedua, pasal 1 ayat 14 yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Ketiga, menurut pasal 1 ayat 25 dijelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hak pekerja yang secara normatif diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 tentang Ketenagakerjaan untuk pekerja yang mengalami PHK adalah hak pekerja/buruh untuk memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pada kenyataannya, adanya kewajiban pengusaha memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian

hak yang seharusnya diterima, apakah efektif untuk pekerja yang mengalami PHK atau tidak. Adanya dampak ekonomi, psikologis, dan sosial dari PHK ternyata dapat memperburuk kualitas hidup seseorang menjadi tidak mampu menjalankan keberfungsian sosialnya. Dampak ekonomi ialah hilangnya penghasilan tetap dari pekerja yang di PHK dan kesulitan mendapatkan pekerjaan baru untuk memenuhi kebutuhannya, kesenjangan ekonomi, dan kemiskinan. Dampak psikologis, adanya ketidaksiapan mental pekerja menghadapi kondisi dari pra hingga pasca pelaksanaan PHK. Dampak sosialnya adalah kehilangan identitas sosialnya karena hilangnya pekerjaan seseorang yang dituntut memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja dan atau menjadi pengangguran dalam jangka pendek atau jangka panjang. Dampak lainnya ialah ketika dikaitkan dengan keluarga sebagai kelompok yang perlu dipenuhi kebutuhannya untuk menjalankan fungsi sosialnya. Keluarga dapat menurun tingkat kesejahteraan sosialnya. Harga diri keluarga pun bisa menjadi salah satu aspek yang dapat terkena dampaknya. Karena berkaitan dengan peran dan tugas seseorang yang mampu dilakukannya dalam lingkungan keluarga dan masyarakat.

Jelaslah bahwa dalam dunia industri, peran pekerja sosial sangatlah diperlukan. Karena dampak dari PHK itu sendiri telah memengaruhi kehidupan sosial terkait keberfungsian sosial seseorang untuk mampu memenuhi kebutuhannya, menjalankan fungsi sosialnya, serta mengatasi masalah sosial lainnya sebagai dampak dari PHK yang dialami seseorang. Begitu juga sesuai dengan tujuan negara dalam Pembukaan UUD 1945 alinea IV untuk melindungi, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan perdamaian melalui keadilan. Maka perlu adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan, konseling, dan hal-hal lainnya bagi pekerja yang akan mengalami PHK dari perusahaan yang dapat dilakukan

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 181 - 191	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

oleh pekerja sosial supaya siap dan mampu mengatasi masalah sosialnya setelah mengalami PHK.

Dampak PHK Terhadap Keluarga Berserta Strategi Pengentasan PHK

Secara ekonomi jelas bahwa PHK dapat menghentikan proses pemasukan (*income generating*) keluarga. Karyawan yang di PHK dan keluarganya pada kondisi ini sering disebut sebagai kemiskinan sementara. Menurut Darwin (2005), kemiskinan sementara (*transient poverty*) adalah kemiskinan yang dialami oleh orang (keluarga) yang sebelumnya tidak miskin, tetapi karena kondisi eksternal tertentu (perang, konflik horizontal masyarakat, bencana alam, kecelakaan, termasuk PHK dan sebagainya). Permasalahan pertama kali dihadapi oleh keluarga yang terkena PHK adalah keluarga dihadapkan pada masalah ketidakpastian kapan penganggurannya berakhir. Realisasi dari perencanaan sosial keluarga (misalnya: untuk pendidikan anak, membayar angsuran atau kredit, bahkan tertutupnya akses keuangan, dan tidak jarang permasalahan ini akan memberikan tekanan psikologis atau memicu terjadinya stres).

Sementara itu, kondisi ini belum didukung dengan jaminan sosial yang memadai dan pekerja tidak mempunyai posisi tawar yang seimbang dengan pemilik lapangan kerja atau pemilik modal. Apabila kondisi keluarga seperti ini berlangsung dalam kurun waktu yang relatif lama, maka dikhawatirkan dapat menjadi kemiskinan kronis.

Dampak krisis tersebut tidak hanya sebatas pada permasalahan PHK tetapi mempunyai keterkaitan baik secara langsung terhadap orang-orang yang menjadi tanggungan (keluarganya), maupun secara tidak langsung kepada lapangan kerja (sektor informal) dan jasa yang berfungsi sebagai pendukung dalam pengembangan industri, seperti penjaja makanan, transportasi, dan lain-lain. Jika kondisi ini tidak mendapatkan perhatian dan pelayanan secara memadai,

dikhawatirkan dapat berdampak pada meningkatnya permasalahan sosial dan menjadi lebih kompleks.

Dalam konteks pekerjaan sosial, keluarga adalah sebagai sebuah jaringan sosial alamiah fungsional dan sebagai sistem interaksional berdimensi resiprokalitas. Sebagai sebuah jaringan sosial alamiah yang fungsional, keluarga merupakan pusat jejaring yang di dalamnya mengandung potensi, kemampuan, dan kekuatan yang dapat digunakan sebagai sumber pemecahan masalah yang dihadapi. Pandangan ini juga menganggap bahwa keluarga sebagai sumber keberdayaan dan sumber kekuatan bagi anggotanya. Sedangkan sebagai sistem interaksional berdimensi resiprokalitas memandang bahwa keluarga terdiri dari berbagai subsistem berupa anggota keluarga, dan masing-masing anggota keluarga secara alamiah dan kultural telah diberikan fungsi dan peran masing-masing. Untuk menjalankan fungsi dan peran tersebut, setiap anggota keluarga harus saling berhubungan secara dinamis serta menata hubungan sosial dengan lingkungan eksternal. Masalah akan muncul jika dalam anggota keluarga tersebut terjadi penyumbatan untuk menjalankan peran sebagai akibat kurang kuatnya hubungan resiprokalitas. Sebagai sebuah lembaga, keluarga mempunyai fungsi yang cukup luas terutama sebagai fungsi pelayanan pada setiap anggota. Idealnya sebuah keluarga dapat menjalankan fungsinya (dalam istilah pekerjaan sosial disebut sebagai keberfungsian keluarga).

Keberfungsian sosial memiliki fungsi dan peran sebagai kemampuan orang (individu, keluarga, kelompok atau masyarakat) dan sistem sosial (lembaga dan jaringan sosial) dalam memenuhi atau merespons kebutuhan dasar, menjalankan peranan sosial, serta menghadapi goncangan dan tekanan. Dalam kerangka pelayanan yang komprehensif, persoalannya adalah bagaimana strategi untuk mengatasi permasalahan keluarga pasca PHK. Penanggulangan masalah

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 181 - 191	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya telah dijadikan agenda dunia. Kondisi ini tercermin dari konsentrasi beberapa agenda tingkat dunia yang membahas masalah kemiskinan seperti: *World Summit in Social Development* yang menggelar Deklarasi dan Program Aksi untuk Pembangunan Sosial di Copenhagen pada tahun 1995. Konferensi Asia Afrika yang diselenggarakan 18-24 April 2005 di Bandung juga menempatkan kemiskinan, pengangguran, dan pengucilan sosial sebagai masalah krusial.

Dalam kerangka penanggulangan masalah sosial kemiskinan keluarga, banyak kebijakan anti kemiskinan yang telah diputuskan oleh pemerintah, baik melalui program yang secara langsung maupun tidak langsung ditujukan kepada keluarga miskin dari awal adanya permasalahan sampai pada dekade tahun 2019 ini. Program yang ditujukan secara langsung antara lain mulai dari Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM), Bantuan Langsung Tunai (BLT), Program Keluarga Harapan (PKH) dan berbagai jenis program pemberdayaan masyarakat. Kebijakan dan program yang secara khusus ditujukan kepada keluarga yang terkena PHK pada dasarnya telah ada sejak tahun 2004 sampai pada tahun 2019 pun program ini masih berjalan untuk mengentaskan masalah ekonomi masyarakat. Program anti kemiskinan khususnya yang ditujukan untuk keluarga pasca PHK serta program-program lainnya yang terdapat dalam Rencana Strategis Kementerian Sosial 2015-2019 .

Peran Pekerja Sosial

Pekerja sosial adalah profesi yang melakukan pekerjaan sosial. Pekerjaan sosial adalah bidang keahlian yang memiliki tanggung jawab dan misi untuk memperbaiki atau memulihkan dan mengembangkan kemampuan klien untuk dapat menghadapi kesulitan-kesulitannya dalam menjalankan keberfungsian sosialnya. Kemudian Soetarso mengatakan

bahwa pekerjaan sosial memiliki tujuan, fungsi dan tugas-tugas sebagai berikut (Soetarso, 1995:5):

1. Meningkatkan kemampuan orang untuk menghadapi tugas-tugas kehidupan dan kemampuan untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya.
2. Meningkatkan orang dengan sistem yang dapat menyediakan sumber-sumber, pelayanan-pelayanan, dan kesempatan-kesempatan yang dibutuhkannya.
3. Meningkatkan kemampuan pelaksanaan sistem tersebut secara efektif.
4. Memberikan sumbangan bagi perubahan, perbaikan dan perkembangan kebijakan serta perundang-undangan sosial.

Serta menjalankan fungsi praktik pekerjaan sosial dan tugas-tugas pekerja sosial, yaitu:

1. Membantu orang untuk meningkatkan dan menggunakan secara lebih efektif kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas kehidupan mereka dan memecahkan masalah mereka.
2. Menciptakan jalur hubungan pendahuluan diantara orang dengan sistem sumber.
3. Mempermudah interaksi, merubah dan menciptakan hubungan baru diantara orang dengan sistem sumber kemasyarakatan.
4. Mempermudah interaksi, merubah dan menciptakan hubungan diantara orang-orang dilingkungan sistem sumber.
5. Memberikan sumbangan bagi perubahan, perbaikan dan perkembangan kebijaksanaan dan perundang-undangan sosial.
6. Meratakan sumber-sumber material.
7. Bertindak sebagai pelaksana *control social*.¹

¹ (Septianto, Sulastrri, & Basar, 2015)

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 181 - 191	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

Berdasarkan permasalahan PHK yang terjadi maka perlu adanya eksistensi pekerja sosial untuk internal perusahaan yang menangani masalah pekerja di perusahaan. Dalam pekerjaan sosial, pelayanan dan program yang dilakukan juga disebut sebagai bidang pendekatan CSR. Karena CSR dalam pekerjaan sosial tidak hanya mengurus tugas dan fungsinya di eksternal perusahaan tetapi juga internal perusahaan. Pekerja sosial industri ini juga tidak hanya menjalankan perannya untuk permasalahan pekerja seperti PHK, tetapi juga pada peningkatan kemampuan diri pekerja, juga kesadaran bagi pekerja melalui pemberian informasi atau pengetahuan terkait pekerjaannya, serta untuk mendapat pelayanan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Tidak hanya diberikan kepada pekerja itu sendiri tetapi juga keluarga pekerja.

Pekerja Sosial Industri

Berdasarkan pada pembahasan sebelumnya, disebutkan bahwa dunia industri kini sedang menggali manfaat-manfaat positif dari adanya pelayanan sosial yang dilakukan dalam membantu pekerja mengatasi masalah sosialnya. Kemudian dikatakan di Amerika Serikat, sekitar setengah dari perusahaan-perusahaan terbesar kini memiliki apa yang dinamakan *Employee Assistance Programs* (EAPs), program-program bantuan kesejahteraan sosial bagi para pekerja dan keluarganya. Dalam upaya menurunkan tingkat kemangkiran kerja saja, perusahaan-perusahaan sanggup mengeluarkan biaya-biaya tambahan untuk program-program sosial dan penanggulangan alkoholisme. Pelayanan sosial seperti ini seringkali disebut sebagai "kontrak kemanusiaan" (*human contract*) atau "wajah manusiawi industri" (*the human face of industry*) (Suharto, 2006: 32).²

Pekerjaan Sosial Industri (PSI) dapat didefinisikan sebagai lapangan praktik

Pekerjaan Sosial yang secara khusus menangani kebutuhan-kebutuhan kemanusiaan dan sosial di dunia kerja melalui berbagai intervensi dan penerapan metoda pertolongan yang bertujuan untuk memelihara adaptasi optimal antara individu dan lingkungannya, terutama lingkungan kerja. Dalam konteks ini, ialah menangani beragam kebutuhan individu dan keluarga, relasi dalam perusahaan, serta relasi lain yang lebih luas antara tempat kerja dan masyarakat yang dikenal dengan istilah tanggungjawab sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) (Suharto, 2006; dalam Suharto 2009).³ Sehingga seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa pekerjaan CSR di perusahaan menjalankan peran, tugas, dan fungsinya di aspek internal dan eksternal perusahaan.

Dalam menjalankan tiga bidang tugas dalam ranah industri, Pekerja Sosial dapat menggunakan dua pendekatan baik mikro maupun makro. Dalam pendekatan mikro, terdapat beberapa pelayanan yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi individu dalam perusahaan, seperti dengan konseling dan terapi pada individu maupun keluarga. Untuk pendekatan makro, pelayanan yang diberikan kepada kelompok melalui terapi kelompok, serta pelatihan dan pengembangan. Bentuk pelayanan dari pekerja sosial industri di perusahaan tidak hanya mencakup bagian internal perusahaan saja tetapi juga mencakup bagian eksternal dari perusahaan, karena di masa sekarang tidak dapat dipungkiri bahwa kesuksesan lingkungan dari suatu perusahaan sama dengan kesuksesan komersil.

Pekerjaan Sosial Industri memiliki tugas-tugas dalam menjalankan praktiknya di dunia industri. Bidang tugas Pekerja Sosial yang bekerja di dalam dunia industri menurut Johnson (1984:263-264) adalah sebagai berikut:

² (Septianto, Sulastri, & Basar, 2015)

³ (Pradini, Siti, & Irfan, PERAN PEKERJA SOSIAL DALAM DUNIA INDUSTRI DI INDONESIA, 2014)

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 181 - 191	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

1. Kebijakan, perencanaan dan administrasi. Bidang ini umumnya tidak melibatkan pelayanan sosial secara langsung. Sebagai contoh, perusahaan tidak melibatkan kebijakan untuk peningkatan karir, pengadministrasian program-program tindakan afirmatif, pengkoordinasian program-program jaminan sosial dan bantuan sosial bagi para pekerja, atau perencanaan kegiatan-kegiatan sosial dalam departemen-departemen perusahaan.
2. Praktik langsung dengan individu, keluarga dan populasi khusus. Tugas pekerja sosial dalam bidang ini meliputi intervensi krisis (*crisis intervention*), asesmen (penggalian data) masalah-masalah personal dan pelayanan rujukan, pemberian konseling bagi pecandu alkohol dan obat-obatan terlarang, pelayanan dan perawatan sosial bagi anak-anak pekerja dalam perusahaan atau organisasi serikat kerja, dan pemberian konseling bagi pensiunan atau pekerja yang menjelang pensiun.
3. Praktik yang mengkombinasikan pelayanan sosial langsung dan perumusan kebijakan sosial bagi perusahaan⁴.

Selain daripada itu, pekerja sosial juga dapat berperan dengan terlibat dalam advokasi sosial dan kebijakan sosial. Advokasi sosial termasuk ke dalam bagian CSR dalam perusahaan. Secara singkat, advokasi sosial merupakan salah satu pelayanan yang dilakukan Pekerja Sosial dalam rangka memberdayakan masyarakat dan juga memberikan bantuan pada klien, dengan cara membantu klien untuk mengakses sumber-sumber yang dibutuhkan serta stakeholder terkait, serta merancang kebijakan dan program terkait kesejahteraan sosial mereka. Berkaitan dengan advokasi sosial, pelayanan yang dapat pula dilakukan Pekerja Sosial adalah dengan cara turut andil dalam kebijakan sosial. Hasil dari kebijakan sosial yang

dapat diterapkan dalam perusahaan mencakup bidang jaminan sosial, pelayanan sosial personal, perumahan, kesehatan, dan juga pendidikan.

KESIMPULAN

PHK merupakan permasalahan yang memang sudah terjadi semenjak masa awal kemerdekaan, masa orde lama, masa orde baru hingga masa sekarang. Para pekerja yang di PHK merupakan sumber daya manusia yang potensial. Mereka adalah orang yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan dan pengalaman kerja yang cukup. Program pelayanan yang seharusnya diperlukan adalah program pemberdayaan sosial bagi keluarga pasca PHK dan juga pendampingan maupun konseling untuk pekerja yang mendapat pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, pelayanan kepada korban PHK sebaiknya diberikan tempat tersendiri dan terpisah dengan program penanganan mengenai permasalahan ekonomi maupun penanggulangan kemiskinan yang dilakukan oleh pemerintah. Pekerja Sosial Industri di Indonesia sendiri memiliki peran yang penting dalam memanusiawikan dunia industri. Dengan banyaknya permasalahan dalam dunia industri di Indonesia, seperti pemutusan hubungan kerja, jumlah angkatan kerja yang besar namun kualitas kerja yang relatif rendah, kesehatan dan keselamatan kerja yang belum sepenuhnya diterapkan perusahaan, adanya isu gender, kebijakan yang tidak mendukung, serta hal-hal lain yang mengganggu dan menghambat kesejahteraan pekerja, membuka lapangan atau bidang garapan bagi Pekerja Sosial Industri. Hanya saja kesadaran perusahaan dan stakeholder terkait yang berada dalam dunia industri belum paham betul dan sadar akan kebutuhan Pekerja Sosial Industri di Indonesia padahal payung hukum mengenai Pekerja Sosial sudah disahkan

⁴ (Pradini, Siti, & Irfan, PERAN PEKERJA SOSIAL DALAM DUNIA INDUSTRI DI INDONESIA, 2014)

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 181 - 191	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

pada tahun 2019 ini. Dalam kerangka penanganan permasalahan sosial keluarga pasca PHK ada beberapa kekuatan besar yang terdiri dari pemerintah (public sector), industri atau privat sector, dan kelompok dalam masyarakat (*collective action sector*). Ketiga sektor tersebut pada dasarnya telah mempunyai program yang berkaitan dengan penanganan masalah pengangguran atau peningkatan tenaga potensial, namun ketiga sektor tersebut masih berjalan secara terpisah (ego sektoral) sesuai dengan kepentingan masing-masing sektor. Dalam kerangka optimalisasi hasil pelayanan, maka langkah

awal yang diperlukan adalah membangun kolaborasi dan kesamaan persepsi masing-masing sektor, siapa melakukan apa, kapan pelaksanaannya, dimana dilaksanakan sesuai peran dan fungsi masing-masing sektor sehingga dengan adanya kolaborasi beberapa sektor termasuk didalamnya terdapat peran pekerja sosial yang dapat membantu menangani permasalahan ini maka penanganan mengenai masalah ini dapat secara maksimal ditangani dan diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Carroll, A. B. (2015). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *SAGE Journals, Business & Society, University of Georgia*, 268-295.
- Garriga, E., & Mele, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of Business Ethics Vol. 53. Netherlands: Kluwer Academic Publishers*.
- Gunawan, & Sugiyanto. (2011). KONDISI SOSIAL EKONOMI KELUARGA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 35-52.
- Hadijah, S. (2016, September 12). *Terkena PHK, Apa yang harus dilakukan?* Diambil kembali dari cermati.com: <https://www.cermati.com/artikel/terkena-phk-apa-yang-harus-dilakukan>
- Hanifah, A., & Suyanto. (2010). Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Industri Tekstil di Kecamatan Dayeuhkolot-Kabupaten Bandung-Jawa Barat. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 244-253.
- Maringan, N. (2015). TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA
- SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Untad Vol. 3 No.3*.
- Mohamad Kodir, S. M. (2016, Juni 17). *Pekerjaan Sosial Setting Industri, CSR, dan Comdev*. Diambil kembali dari Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah: <https://dinsos.jatengprov.go.id/pekerjaan-sosial-setting-industri-csr-dan-comdev.html>
- Permatasari, R. A. (2018). PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG. *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*.
- Pradini, D. D., Siti A, D. H., & Irfan, M. (2015). Peran Pekerja Sosial Dalam Dunia Industri di Indonesia. *Prosiding KS: Riset dan PKM*, 147-300.
- Rizky, D. D., Raharjo, S. T., & Resnawaty, R. (2014). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) PT. ANEKA TAMBANG UBPE SEBAGAI SOLUSI MASALAH PENDIDIKAN BAGI MASYARAKAT KECAMATAN NANGGUNG, KABUPATEN BOGOR. *Social Work Journal*, 104-110.
- Rozalia, H. (2013). *Penanganan Pemutusan Hubungan Kerja di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tarakan*. Diambil kembali dari

Prosiding Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat	e ISSN : 2581-1126 p ISSN : 2442-448X	Vol 6, No: 3	Hal: 181 - 191	Desember 2019
---	--	--------------	----------------	---------------

- Anzdoc:
<https://adoc.tips/penanganan-pemutusan-hubungan-kerja-di-dinas-sosial-dan-tena.html>
- Septianto, D. D., Sulastri, S., & Basar, G. G. (2015). EKSISTENSI PEKERJA SOSIAL DI RANAH INDUSTRI INDONESIA. *PROSIDING KS: RISET DAN PKM*, 301-444.
- Suharto, E. (2009). *Pekerja Sosial di Dunia Industri: Memperkuat CSR (Corporate Social*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, J., & Sutono. (2007). PHK DALAM SISTEM KONTRAK DAN PERMASALAHANNYA DI ERA REFORMASI. *Analisis Manajemen*, 2, 33-40.
- Widiasari, N. (2012). Analisis Isi Berita Corporate Social Responsibility: Studi Kasus PT. BM. *InterAct Vol. 1 No. 2*, 46-57.
- Zaini, A. (2017). PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MENURUT PERATURAN PERUNDANGAN-UNDANGAN KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Hukum Al-Ahkam*, 76-110.