

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA MASA
PEMBATASAN SOSIAL BERSKALA BESAR AKIBAT COVID-19**

Khanti Rahayu

Fakultas Hukum, Universitas Nasional

khantirahayu97@gmail.com

Masidin

Fakultas Hukum, Universitas Nasional

Hardin_nasrip@yahoo.com

ABSTRAK

Wabah covid-19 menyebabkan banyak kerugian di kalangan masyarakat yang berdampak pada kehidupan. Indonesia salah satu negara yang terjangkit virus covid-19, hal ini menjadi dampak yang merugikan negara maupun masyarakat. Pemerintah mengeluarkan kebijakan pembatasan sosial berskala besar yang bertujuan agar dapat memutus penyebaran covid 19. Salah satu dampak yang terjadi akibat covid 19 yaitu pemutusan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja/buruh merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh beberapa perusahaan kepada pekerja/ buruh dengan alasan Force majeure atau keadaan memaksa. Pemutusan Hubungan Kerja menjadi jalan terakhir dalam penyelesaian masalah ini.

Kata kunci: Covid-19, Hubungan Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja

National **ABSTRACT** Law

The Covid-19 outbreak caused many losses in the community which had an impact on life. Indonesia is one of the countries affected by the covid-19 virus, this is a detrimental impact on both the state and society. The government issued a large-scale social restriction policy that aims to cut the spread of Covid 19. One of the impacts that occurs due to Covid 19 is termination of employment. Termination of employment for workers / laborers is the beginning of misery because since then suffering will befall the worker himself and his family with loss of income. Termination of employment carried out by several companies to workers / laborers on the grounds of Force majeure or coercive circumstances. Termination of employment is a last resort in solving this problem.

Keywords: Covid-19, Work relationship, Massive Layoffs

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pandemi virus Covid-19 kini kian menebar ancaman dan mengganggu stabilitas negara-negara yang ada di dunia. Salah satunya Indonesia termasuk yang terkena dampak

besar karena banyaknya warga negara Indonesia yang menjadi korban.¹ Penyebaran Covid-19 di Indonesia saat ini sudah semakin meningkat dan meluas lintas wilayah dan lintas negara yang diiringi dengan jumlah kasus dan/atau jumlah kematian. Peningkatan tersebut berdampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia, sehingga diperlukan percepatan penanganan Covid-19 dalam bentuk tindakan. Corona virus adalah sekumpulan virus dari subfamili *Orthocoronavirinae* dalam keluarga *Coronaviridae* dan *ordo Nidovirales*. Kelompok virus ini yang dapat menyebabkan penyakit pada burung dan mamalia, termasuk manusia. Pada manusia, coronavirus menyebabkan infeksi saluran pernapasan yang umumnya ringan, seperti pilek, meskipun beberapa bentuk penyakit seperti; *SARS*, *MERS*, dan Covid-19 sifatnya lebih mematikan.² Wabah atau virus corona telah menyebabkan kerugian nyata dikalangan masyarakat dunia. Kerugian ini juga dialami oleh Indonesia, bahkan ada yang sakit dan meninggal akibat virus corona tersebut.

Tindakan dan antisipasi yang diambil pemerintah yaitu dalam bentuk adanya pembatasan sosial (*social distancing*). Pilihan pemerintah yang menerapkan pembatasan sosial ini menarik dicermati karena pilihan tersebut merupakan pilihan yang berisiko terhadap upaya pencegahan terjangkitnya orang akibat virus corona ini. Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka menekan penyebaran Covid-19 semakin meluas. Tindakan tersebut meliputi pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi Covid-19 termasuk pembatasan terhadap pergerakan orang dan/atau barang untuk satu provinsi atau kabupaten/kota tertentu untuk mencegah penyebaran Covid-19.

Dalam rangka upaya penanggulangan dilakukan penyelenggaraan kekarantinaan kesehatan sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar. Pembatasan sosial berskala besar seperti pembatasan kegiatan tertentu yang dimaksud adalah membatasi berkumpulnya orang dalam jumlah yang banyak pada suatu lokasi tertentu. Kegiatan yang dimaksud seperti sekolah, kerja

¹ Yida Sekti Purnomo, Pesmin Alvanis, "Tinjauan Hukum Terhadap Virus Korona, Pemecatan Pegawai dan korupsi". Vol.2 No.2 Maret 2020, hal.1.

² Yunus, N. R., & Rezki, A, "Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19". *Salam: Sosial dan Budaya Syar-i*, 7(3), 2020

kantoran dan kerja pabrik, keagamaan, pertemuan, pesta perkawinan, rekreasi, hiburan, festival, pertandingan olahraga dan kegiatan berkumpul lainnya yang menggunakan fasilitas umum atau pribadi.

Dalam hal ini dapat berakibat pada timbulnya masalah serius yang menerpa setiap bidang kehidupan. Diantaranya yakni banyaknya perusahaan yang libur sebab ada larangan bekerja yang dibuat oleh pemerintah. Saat ini Kementerian Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan mencatat ada lebih dari 2,8 juta pekerja terkena dampak pandemi Covid-19. Hal ini adalah akibat dari terhentinya operasional perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan per 20 April 2020, tercatat data total perusahaan, pekerja atau buruh formal dan tenaga kerja sektor informal yang terdampak Covid-19, itu sektor formal yang dirumahkan dan di PHK ada 84.926 perusahaan. Sedangkan untuk jumlah pekerja atau buruh berjumlah 1.546.208 orang. Sementara, untuk sektor informal yang terdampak, ada 31.444 perusahaan yang harus merumahkan karyawan, dengan jumlah pekerja terkena PHK mencapai 538.385 orang. Jadi totalnya antara sektor formal dan sektor informal, perusahaannya ada 116.370, dan jumlah pekerjanya ada 2.084.593 orang. Dengan ditutup sementara berbagai sektor industri memaksa para pegawainya untuk menyetujui keputusan yang diberikan. Pemutusan Hubungan Kerja ini juga dilakukan karena kurangnya pembelian dari konsumen dan dibatasinya ekspor ke negara tertentu sehingga akan menghambat ekspor dan mengurangi pendapatan perusahaan, bahkan perusahaan bisa mengalami kerugian. Perusahaan yang berhenti beroperasi dan peningkatan jumlah angka pengangguran dapat menghambat dan mengurangi produk domestik bruto (PDB) serta menghambat pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pemutusan Hubungan Kerja ini menjadi alternatif terakhir bagi pengusaha. Sebelum memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sudah banyak alternatif-alternatif yang dilakukan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja seperti mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas seperti manajer dan direktur, mengurangi jam kerja (shift), membatasi dan menghapus jam lembur, mengurangi hari bekerja, dan meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir sementara waktu. Namun dengan semakin meningkatnya tingkat penyebaran Covid-19 ini memaksa para pengusaha untuk memilih opsi terakhir yakni PHK karna tidak ada

pemasukan yang dihasilkan untuk bisa memberika gaji atau tunjangan pada para pegawai.³

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK). Umar Kasim mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada PHK akan tetapi dalam kenyataanya membuktikan bahwa PHK tidak dapat dicegah seluruhnya.⁴

Istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sebuah momok bagi pekerja, mengingat sangat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkannya, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri bahkan ini seperti efek domino yang saling berkaitan satu sama lain dan merambah kesektor kehidupan masyarakat lainnya. Jadi, pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikatnya sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi PHK.⁵ Pemutusan Hubungan Kerja juga diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Salah satu kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pengusaha ini terjadi karena dampak dari pembatasan sosial berskala besar akibat Covid-19, dan situasi seperti ini dimanfaatkan oleh para pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengurangan pegawai.

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pembatasan sosial akibat Covid-19?
2. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja akibat Covid-19 sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku?

³Mardiyah¹, Rahma Ainul, and R. Nunung Nurwati. "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Peningkatan Angka Pengangguran Di Indonesia."

⁴ Umar kasim. "Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja", Jurnal Hukum, Vol.2 Tahun 2004. hal.26

⁵ Umar Kasim, Op.Cit., hal. 39.

3. Bagaimana upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja di masa Covid-19?

3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berkaitan dengan masalah pemutusan hubungan kerja dalam masa pembatasan sosial akibat Covid-19, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui tingkat kesesuaian peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja para pekerja yang diakibatkan oleh Covid-19 pada masa pembatasan sosial berskala besar.
- b. Untuk mengetahui mekanisme pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha pada masa pembatasan sosial akibat Covid-19.
- c. Untuk mengetahui pertimbangan hukum dari peninjauan kasus pemutusan hubungan kerja dalam pembatasan sosial akibat Covid-19.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dapat diperoleh dari penulisan hukum ini antara lain:

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu hukum khususnya dalam hal ketenagakerjaan;
 - 2) Menambah referensi dan literatur kepustakaan tentang hukum ketenagakerjaan;
 - 3) Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai acuan penelitian-penelitian sejenisnya selanjutnya.
- b. Manfaat Praktis
 - 1) Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan pada pemberi kerja agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya pada masa pembatasan sosial.
 - 2) Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah guna melancarkan kebijakan-kebijakan

dalam mengatasi permasalahan pemutusan hubungan kerja dan pengangguran dalam masa pembatasan sosial akibat Covid-19.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif yang bersifat deskriptif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang menggunakan sumber data sekunder atau sumber data yang berasal dari bahan kepustakaan. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis data secara kualitatif. Metode kualitatif dilakukan dengan cara menguraikan antara data kepustakaan meliputi peraturan perundang-undangan, buku, jurnal hukum yang ada hubungannya dengan pemutusan hubungan kerja dalam pembatasan sosial akibat covid-19, kemudian melakukan penyusunan data yang kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori yang Berkaitan dengan Penelitian

a. Teori Kepastian Hukum

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.⁶

b. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.⁷

⁶ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hlm.59

⁷ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm.74

c. Teori Hubungan Kerja

Menurut Iman Soepomo: pada dasarnya hubungan kerja yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁸

d. Teori Force Majeure

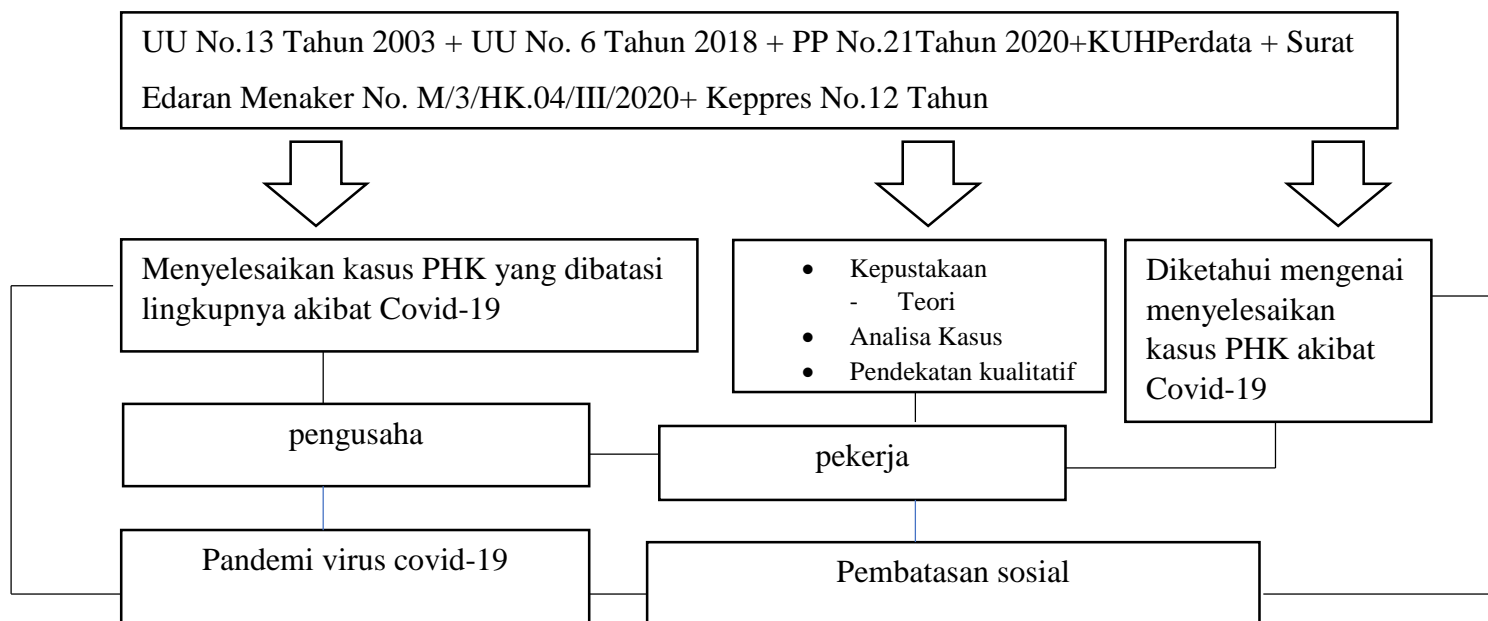
Covid-19 sebagai bencana nasional non alam dapat dikategorikan sebagai keadaan memaksa atau force majeure. Syarat keadaan memaksa dapat diterapkan yaitu:⁹

- 1) Kejadian harus diluar kendali para pihak: Covid-19 diluar dugaan perusahaan dan pekerja.
- 2) Kemampuan para pihak untuk melaksanakan kewajiban tidak terlaksana karena peristiwa itu: tidak bekerja karena Covid-19 dan kebijakan.
- 3) Para pihak telah melakukan semua langkah yang diperlukan untuk menghindari resiko keadaan tersebut: penggunaan Covid-19 sebagai alasan PHK harus dilakukan tindakan pendahuluan.

⁸ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.2-3

⁹ Mustakim, "Pandemi Covid-19 Penyebab PHK" (Makalah yang dipresentasikan pada saat Webinar Dilema PHK Di Tengah Covid-19 Fakultas Hukum Universitas Nasional, Jakarta, 2020)

Kerangka Pemikiran



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Force Majeure

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja atau pun perusahaan. Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan.¹⁰

Menurut R Subekti, suatu keadaan dikatakan force majeure yaitu; keadaan itu sendiri di luar kekuasaan perusahaan dan memaksa, dan keadaan tersebut harus keadaan yang tidak

¹⁰ Imas Novita Juaningsih, “Buletin Hukum dan Keadilan”. Vol.4, No.1, 2020, Hal.192

dapat diketahui pada waktu perjanjian ini dibuat, setidaknya resikonya tidak dipikul oleh para pekerja yang di PHK.¹¹

Riduan Syahrani menjelaskan *overmacht* sering juga disebut *force majeure* yang lazimnya diterjemahkan dengan keadaan memaksa dan ada pula yang menyebut dengan “sebab kahar”.¹² Berdasarkan teori, *force majeure* dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu *force majeure absolut* dan *force majeure relatif*.¹³ *Force majeure/overmacht absolut* terjadi apabila pemenuhan prestasi itu tidak mungkin (ada unsur imposibilitas) dilaksanakan oleh siapapun juga. Sedangkan *force majeure relatif* terjadi ketika suatu perjanjian masih mungkin untuk dilaksanakan namun dengan pengorbanan atau biaya yang sangat besar dari pihak debitur.¹⁴

Covid-19 hal tidak terduga, tidak ada pihak yang mampu memprediksi apakah atau kapan Covid-19 dapat terjadi. Pemutusan hubungan kerja karena kondisi penyebaran Covid-19 jika dihubungkan dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka dapat dikaitkan dengan alasan *force majeure* sebagaimana diatur Pasal 164 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa :¹⁵

- a) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- b) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

¹¹ Ibid hal.194

¹² Syahrani, Riduan, (2006), *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, hlm. 232.

¹³ Subekti, (2002), *Pokok-pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Intermasa, hlm. 150.

¹⁴ Badruzaman, Mariam, Darus, (2015), *Hukum Perikatan Dalam KUH Perdata Buku Ketiga (Yurisprudensi, Doktrin, Serta Penjelasan)*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 35-36.

¹⁵ Mustakim, Mustakim, and Syafrida Syafrida. "Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia." *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i* 7.8 (2020)

- c) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dari ketentuan tersebut di atas dapat diartikan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan apabila perusahaan tutup dikarenakan keadaan memaksa yang disebabkan penyebaran Covid-19 sehingga untuk dilakukan PHK sesuai ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Ketenagakerjaan dipersyaratkan haruslah perusahaan tutup dan/atau melakukan efisiensi dengan terlebih dahulu melakukan langkah-langkah sebagaimana Surat Edaran Menteri Nomor SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 yang isinya:¹⁶

Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

- (1) Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manager dan direktur;
- (2) Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- (3) Mengurangi Jam Kerja;
- (4) Mengurangi Hari Kerja;
- (5) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- (6) Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- (7) Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Berdasarkan Pasal 61 huruf d Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan keadaan memaksa adalah kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan sosial,

¹⁶ *Ibid*

atau gangguan keamanan. Saat keadaan memaksa, pemenuhan prestasi tidak akan memungkinkan atau terhalang. Sementara itu, saat terjadi perubahan keadaan, dapat menimbulkan keberatan untuk memenuhi perjanjian, jika dipenuhi, salah satu pihak akan menderita kerugian.¹⁷

Dari segi jangka waktu berlakunya keadaan yang menyebabkan terjadinya force majeure, maka force majeure dapat dibedakan atas:¹⁸

- 1) Force majeure permanen adalah suatu force majeure dikatakan bersifat permanen jika sama sekali sampai kapan pun suatu prestasi yang terbit dari kontrak tidak mungkin dilakukan lagi.
- 2) Force majeure temporer adalah suatu force majeure dikatakan bersifat temporer bilamana terhadap pemenuhan prestasi dari kontrak tersebut tidak mungkin dilakukan untuk sementara waktu.

Pengusaha dimungkinkan menggunakan pandemi corona sebagai alasan kahar atau force majeure untuk melakukan pemutusan hubungan kerja mengingat pengaruhnya yang besar pada kegiatan operasional perusahaan. Terkendalanya kegiatan operasional berdampak terhadap pemasukan perusahaan, akibatnya perusahaan kesulitan dalam membayar upah pekerja yang merupakan kewajibannya. Disamping itu, pandemi corona dapat dikategorikan kedalam peristiwa yang sifatnya tidak terduga karena timbul diluar kekuasaan para pihak sehingga tidak memiliki kemampuan untuk mencegahnya. Bila dilihat dari segi jangka waktu berlakunya keadaan, pandemi corona termasuk kedalam force majeure yang bersifat temporer mengingat ketidakmampuan pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya hanya bersifat sementara sampai keadaan kembali normal.¹⁹

2. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh kondisi yang terjadi diluar kemampuan pengusaha ataupun perusahaan sebagaimana tersebut dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kategori dalam keadaan pandemi

¹⁷ Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, (Jakarta: Visi Media, 2015) hal.15-16

¹⁸ Yusuf Randi, *Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja*, hal.125

¹⁹ *Ibid*

Covid-19 termasuk pemutusan hubungan kerja dalam keadaan memaksa yang diperbolehkan. Prosedur pemutusan hubungan kerja akibat covid-19 yaitu:

- a. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja pada dasarnya hanya dapat dilakukan ketika ada penutupan bisnis yaitu termasuk penutupan sebagian atau pengurangan keseluruhan kegiatan bisnis, baik yang didahului dengan atau tanpa kerugian selama dua tahun berturut-turut hal ini relevan untuk menentukan hak pemutusan hubungan kerja.
- b. Alasan force majeure akan menjadi alasan yang dapat diterima untuk pemutusan hubungan kerja karyawan dengan pembayaran pesangon yang di batas minimal.
- c. Jika bisnis tidak ditutup, pemutusan hubungan kerja karyawan masih dapat dilakukan tetapi hanya dengan persetujuan tertulis dari karyawan melalui perjanjian pengakhiran bersama.
- d. Jika tanpa perjanjian, pemutusan yang diusulkan akan dianggap sebagai sengketa dan hanya dapat diselesaikan melalui pengadilan tenaga kerja, suatu proses yang dapat memakan waktu enam bulan atau lebih, di mana gaji karyawan tetap harus dibayar.

3. Perlindungan Hukum dan Hak-Hak Pekerja Pada Masa Covid-19

Jenis Perlindungan Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 yaitu:²⁰

- a. Perlindungan pekerja dari bahaya covid-19 di tempat kerja:

Menurut Surat Edaran Menaker No. M/3/HK.04/III/2020, tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Keberlangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, Meminta Kepada para Gubernur untuk mengupayakan pencegahan penyebaran dan penanganan kasus terkait COVID-19 di lingkungan kerja, dengan:

- 1) melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap dilaksanakannya peraturan perundangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (“K3”).

²⁰ Masidin, ”Perlindungan Hukum dan Hak-Hak Pekerja Pada Masa Covid-19”(Makalah yang di presentasikan pada saat Webinar Dilema PHK Di Tengah Covid-19 Fakultas Hukum Universitas Nasional, Jakarta,2020)

- 2) menyebarkan informasi kepada semua jajaran organisasi dan pihak terkait yang berada dalam wilayah pembinaan dan pengawasan Gubernur.
- 3) mendata dan melaporkan kepada instansi terkait setiap kasus atau yang patut diduga kasus COVID-19 di tempat kerja;
- 4) memerintahkan setiap pimpinan perusahaan untuk melakukan antisipasi penyebaran COVID-19 pada pekerja/buruh dengan melakukan tindakan-tindakan pencegahan seperti perilaku hidup bersih dan sehat dengan mengintegrasikan dalam program Keselamatan, dan Kesehatan Kerja (K3), pemberdayaan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan optimalisasi fungsi pelayanan kesehatan kerja.
- 5) mendorong setiap pimpinan perusahaan untuk segera membuat rencana kesiapsiagaan dalam menghadapi pandemi Covid-19, dengan tujuan memperkecil resiko penularan di tempat kerja dan menjaga kelangsungan usaha.
- 6) dalam hal terdapat pekerja/buruh atau pengusaha yang berisiko, diduga, atau mengalami sakit akibat Covid-19, maka dilakukan langkah-langkah penanganan sesuai standar kesehatan yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan.

b. Perlindungan upah pekerja selama pandemi covid-19:

Secara umum Pengupahan diatur dalam pasal 88-98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum” berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

c. Pelaksanaan tunjangan hari raya keagamaan pada masa pandemi covid-19:

Pada Masa Pandemi Covid-19, Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan mengacu pada Surat Edaran Menaker No. M/6/HL.00.01/V/2020, tanggal 6 Mei 2020 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2020 di

Perusahaan Dalam Masa Pandemi Covid-19. Dalam Surat Edaran tersebut meminta kepada Gubernur:

- 1) Memastikan perusahaan membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada para pekerja sesuai dengan perundang-undangan.
 - 2) Bila perusahaan tidak mampu membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan pada waktu yang ditentukan sesuai peraturan, dilakukan melalui dialog antara pekerja dan pengusaha, dilandasi dengan laporan keuangan perusahaan.
- d. Perlindungan kesehatan dan kecelakaan kerja pada masa pandemi covid-19:

Dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan Kerja. Pada Masa Pandemi Covid-19 upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap pekerja telah diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan, yaitu Sesuai Surat Edaran Menaker No. M/8/HK.04/V/2020, tanggal 28 Mei 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena Covid-19, yaitu:

- 1) Pekerja/buruh dan/atau pekerja yang mengalami penyakit akibat kerja karena Covid-19 berhak atas manfaat program jaminan kecelakaan kerja sesuai perundang-undangan.
 - 2) Pekerja/buruh yang dikategorikan memiliki resiko khusus/spesifik yang dapat mengakibatkan penyakit akibat kerja karena Covid-19 adalah Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan di rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya, Tenaga Pendukung Kesehatan Rumah Sakit dan Fasilitas Kesehatan lainnya, Tim Relawan Penanggulangan Covid-19.
- e. Perlindungan pekerja dari pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi covid-19:

Sesuai Surat Edaran Menakertrans Nomor : SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, ditentukan bahwa dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

- 1) Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
- 2) Mengurangi shift;
- 3) Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- 4) Mengurangi jam kerja;
- 5) Mengurangi hari kerja;
- 6) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- 7) Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- 8) Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

National Journal of Law **PENUTUP** Law

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang penulis dapatkan terkait pokok permasalahan melalui analisis yang dilakukan, sebagai berikut:

1. Sebenarnya pengaturan pemutusan hubungan kerja pada masa Covid-19 sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai pelaksanaannya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja pada dasarnya hanya dapat dilakukan ketika ada penutupan bisnis yaitu termasuk penutupan sebagian atau pengurangan keseluruhan kegiatan bisnis, baik yang didahului dengan atau tanpa kerugian selama dua tahun berturut-turut hal ini relevan untuk menentukan hak pemutusan hubungan kerja. Penyebaran virus Covid-19 sebagai kondisi force majeure

sebagaimana diatur Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan berdasarkan pada keadaan memaksa. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tetap mensyaratkan adanya kerugian dan perusahaan tutup. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan alasan efisiensi dengan syarat perusahaan tertutup dengan terlebih dahulu, kemudian dilakukan tindakan pendahuluan sebagaimana diatur Surat Edaran Menteri Nomor SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004, tanggal 28 Oktober 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

2. Perihal para pengusaha menggunakan alasan force majeure karena adanya situasi yang mendesak atau keadaan memaksa yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Seperti yang terjadi saat ini dampak dari pandemi Covid-19 yang menyebabkan banyaknya bidang usaha mengalami bangkrut dan pandemi Covid-19 ini berdampak di berbagai bidang kehidupan. Disamping itu, pandemi Covid-19 juga dikategorikan sebagai peristiwa force majeure mengingat sifatnya tidak terduga karena timbul diluar kekuasaan para pihak. Adanya kebijakan Pemerintah yang menetapkan pandemi Covid-19 sebagai bencana nasional serta dikeluarkannya sejumlah peraturan hukum memperkuat alasan pengusaha untuk menyatakan pandemi Covid-19 sebagai suatu peristiwa force majeure (keadaan memaksa).
3. Perihal pelaksanaan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja di masa Covid-19 sudah dilakukan sesuai dengan Surat Edaran Menteri Nomor SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal dan Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.

2. Saran

Atas dasar hasil analisa diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus memperhatikan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dengan ketentuan memberikan bentuk ganti kerugian sesuai dengan peraturan yang berlaku sebagai bentuk dari perlindungan hukum kepada pekerja/buruh.

2. Dalam hal ini pemberi kerja dan pekerja/buruh agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya pada masa pembatasan sosial berskala besar akibat Covid-19.
3. Dalam hal ini sebaiknya pemerintah maupun perusahaan saling bekerjasama mengantisipasi kondisi ketenagakerjaan akibat pandemi Covid-19 ini, sehingga pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja mendapatkan solusinya.

DAFTAR PUSTAKA

Asyhadie, Zaeni. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008

Badruzaman, Mariam, Darus, *Hukum Perikatan Dalam KUH Perdata Buku Ketiga Yurisprudensi, Doktrin, Serta Penjelasan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2015

Raharjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2000

Rato, Dominikus. *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Yogyakarta: Lasbang Pressindo, 2010

Riduan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, 1992

Subekti, *Aneka Perjanjian (b), cet. 12*, (Bandung: PT Alumni, 1977)

Tim Visi Yustisia, *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*, Jakarta: Visi Media, 2015

Peraturan perundang-undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Kejarantinaan Kesehatan

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar

R Subekti dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (c), cet. 12*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1979)

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pengesahan dan Penanggulangan Covid-19

Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Darurat Bencana Nasional

Jurnal :

Imas Novita Juaningsih.2020.“ Buletin Hukum dan Keadilan”.Vol.4,No.1

Kasim, Umar, 2004. “*Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*”.Vol.2

Mardiyah, R. A., & Nurwati, R. N. DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP
PENINGKATAN ANGKA PENGANGGURAN DI INDONESIA.

Mustakim, Syafrida. Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan
Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*,
2020, 7.8.

Randi, Yusuf. 2020. "PANDEMI CORONA SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA PEKERJA OLEH PERUSAHAAN DIKAITKAN DENGAN UNDANG-
UNDANG KETENAGAKERJAAN." *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas
Islam Malang* 3.2

Yida Sekti Purnomo, 2020 Pesmin Alvanis, ”*Tinjauan Hukum Terhadap Virus
Korona, Pemecatan Pegawai dan korupsi*”. Vol.2 No.2

Yunus, N. R., & Rezki, A. 2020. Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi
Penyebaran Corona Virus Covid-19. *Salam: Sosial dan Budaya Syar-i*, 7(3)

Makalah:

Mustakim, 2020. Pandemi Covid-19 Penyebab PHK. Makalah Dalam : Webinar Dilema
PHK Di Tengah Covid-19 Fakultas Hukum Universitas Nasional Jakarta, 11 Juli

Masidin, 2020. Perlindungan Hukum dan Hak-Hak Pekerja Pada Masa Covid-19”.

Makalah Dalam: Webinar Dilema PHK Di Tengah Covid-19 Fakultas Hukum
Universitas Nasional, Jakarta, 11 Juli

Ewebsite:

<https://money.kompas.com/read/2020/04/23/174607026/dampak-covid-19-menaker-lebih-dari-2-juta-pekerja-di-phk-dan-dirumahkan> (diakses pada tanggal 16 Mei 2020
pukul 18.30)