

## BAB III

### COVID-19 DIKATEGORIKAN SEBAGAI *FORCE MAJEURE* DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

#### 3.1 Timbulnya Coronavirus di Indonesia

Kasus COVID-19 pertama di Indonesia diumumkan oleh Presiden Joko Widodo pada 2 Maret 2020<sup>47</sup>. Pada tanggal tersebut pemerintah mengumumkan bahwa

“Ada 2 WNI yang positif terinfeksi virus corona jenis SARS-CoV-2 di wilayah Depok, Jawa Barat yang diduga setelah bertemu dengan warga asal Jepang yang menetap di Malaysia. Kasus virus corona menyebar di Indonesia berawal dari sebuah pesta dansa yang diadakan disalah satu club musik di daerah Jakarta Selatan yang dihadiri oleh beberapa peserta dari negara lain tidak hanya warga negara Indonesia, termasuk warga asal Jepang tersebut dan WNI asal Depok yang merupakan guru dansa dan juga merupakan sahabat dari WNA asal Jepang tersebut<sup>48</sup>.”

Penyebaran Covid-19 di Indonesia begitu pesat hal ini tentu sangat berdampak negatif terhadap ketenagakerjaan dan melemahnya perekonomian negara Indonesia sehingga menimbulkan akibat kepada pekerja/buruh di Indonesia.

Pemerintah Indonesia sudah memutuskan Covid-19 yang ada di Indonesia adalah jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan

---

<sup>47</sup> Ihsanuddin. “Fakta Lengkap Kasus Pertama Virus Corona di Indonesia”.tersedia di Kompas.com (28 Desember 2021)

<sup>48</sup> Dr. Rizal Fadli “Begini Kronologi Lengkap Virus Corona Masuk Indonesia” tersedia di <https://www.halodoc.com/artikel/kronologi-lengkap-virus-corona-masuk-indonesia> (18 Desember 2020)

kesehatan masyarakat.<sup>49</sup> Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang diberlakukannya sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran covid-19.

### **3.1.1 Dampak Covid-19 pada Perekonomian**

Pandemi COVID-19 yang semakin meluas ke seluruh dunia telah berdampak pada meningkatnya risiko resesi perekonomian global pada tahun 2020<sup>50</sup>. Penyebaran pandemi COVID-19 yang meluas ke berbagai negara menekan pertumbuhan ekonomi global<sup>51</sup>.

Pemerintah Indonesia sudah memutuskan Covid-19 yang ada di Indonesia adalah jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat<sup>52</sup>. Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang diberlakukannya Sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran covid-19, tetapi tidak dapat dipungkiri hal ini berdampak pada bidang ekonomi menimbulkan implikasi nyata yang harus dihadapi banyak perusahaan. Hampir semua sektor perekonomian nasional mengalami perlambatan yang

---

<sup>49</sup> Yusuf Randi, 'Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan' Yurispruden Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, Vol. 3 No. 2. (2020) hlm 120

<sup>50</sup> Perry Warjiyo, 'Pertemuan Tahunan Bank Indonesia 2020; Bersinergi membangun Optimisme Pemulihan Ekonomi' (2020)

<sup>51</sup> Ibid.

<sup>52</sup> Yusuf Randi, 'Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan' Yurispruden Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, Vol. 3 No. 2. (2020) hlm 120

menyebabkan kekhawatiran Covid-19 menyebabkan krisis ekonomi yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) secara masal<sup>53</sup>.

### **3.1.2 Dampak Covid-19 bagi Perekonomian Tenaga Kerja**

Penyebaran pandemi COVID-19 di Indonesia memaksa pemerintah untuk melakukan kebijakan penguncian wilayah dan pembatasan sosial secara besar-besaran. Sebagai konsekuensi, kebijakan tersebut menyebabkan aktivitas ekonomi dan sosial menjadi terganggu yang pada akhirnya ditransmisikan kepada gangguan terhadap perekonomian secara keseluruhan termasuk gangguan di pasar tenaga kerja dan penurunan tingkat pendapatan pekerja di seluruh wilayah.

Terhambatnya aktivitas perekonomian secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian, Akibatnya, banyak pekerja yang dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per 7 April 2020, akibat pandemi Covid-19, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih merumahkan, dan melakukan PHK terhadap pekerjanya. Total ada 1.010.579 orang pekerja yang terkena dampak ini. Rinciannya, 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 pekerja di-PHK dari 22.753 perusahaan.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Maulandy Rizky B.Y, "Menaker: 2 Juta Pekerja Kena PHK Akibat Corona" tersedia di <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4234423/menaker-2-juta-pekerja-kena-phk-akibat-corona> (2020) (28 Desember 2021)

<sup>54</sup> Jawahir Gustav Rizal, "Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia?", <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa->

Sementara itu, jumlah perusahaan dan tenaga kerja terdampak di sektor informal adalah sebanyak 34.453 perusahaan dan 189.452 orang pekerja. Namun, dalam catatan kebijakannya, tim riset SMERU menyebut bahwa angka ini belum menggambarkan tingkat pengangguran secara keseluruhan karena belum memasukkan pengangguran dari sektor informal dan angkatan kerja baru yang masih menganggur.<sup>55</sup>

Tim riset SMERU kemudian melakukan simulasi penghitungan peningkatan pengangguran secara total dan menghitung jumlah pengurangan penyerapan tenaga kerja dari masing-masing sektor usaha akibat terjadinya kontraksi ekonomi sampai akhir Maret 2020.<sup>56</sup>

Dilihat dari sebaran sektornya, perdagangan adalah sektor yang paling banyak mengalami pengurangan penyerapan tenaga kerja. Hasil estimasi menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di sektor ini berkurang sekitar 677.100–953.200 orang. Namun, jika dilihat dari proporsinya, konstruksi adalah sektor yang paling banyak mengurangi penyerapan tenaga kerja dengan proporsi sebesar 3,2 persen–4,5 persen dari jumlah pekerja di sektor tersebut pada Februari 2020. Meski demikian, ada sektor-sektor yang diperkirakan masih menyerap tenaga kerja, seperti jasa pendidikan, informasi dan komunikasi, jasa kesehatan dan kegiatan sosial, serta jasa keuangan dan asuransi. Hal ini kemungkinan terjadi karena pada kuartal I 2020, produk domestik bruto

---

saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all. 2020 (20 Desember 2021)

<sup>55</sup> Ibid.

<sup>56</sup> Ibid.

(PDB) sektor ini mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan periode yang sama pada 2019.<sup>57</sup>

### 3.1.3 Menurunnya Pendapatan Perkapita di Indonesia

Peningkatan kasus terkonfirmasi positif COVID-19 yang semakin meningkat menyebabkan banyak kerugian terhadap perekonomian di Indonesia. Salah satu indikator yang dapat memperburuk perekonomian Indonesia adalah melemahnya Rupiah terhadap USD dan mata uang asing lainnya. Hal ini dikarenakan seiring bertambahnya kasus terkonfirmasi positif COVID-19 pelemahan Rupiah terhadap USD dan mata uang asing lainnya tidak dapat dihindarkan. Perlambatan kinerja industri manufaktur dan melambatnya perekonomian secara global, mampu mengakibatkan penurunan permintaan pada pasar.

Bank Dunia dalam laporan “*World Bank Country Classifications by Income Level: 2021-2022*” menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 menyebabkan penurunan pendapatan per kapita hampir semua negara di dunia, termasuk Indonesia<sup>58</sup>.

Akibat pandemi Covid-19, Indonesia mengalami penurunan pendapatan per kapita. Pendapatan per kapita pada tahun 2020 tercatat US\$ 3.870 atau turun dari tahun 2019 yang sebesar US\$ 4.050<sup>59</sup>.

---

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Faisal Basri “Pendapatan per kapita Indonesia Turun, ini kata Faisal Basri” (online) tersedia di <https://newssetup.kontan.co.id/news/pendapatan-per-kapita-indonesia-turun-ini-kata-faisal-basri-1> (28 Desember 2021)

<sup>59</sup> Ibid.

Negara Indonesia selain mengalami penurunan pendapatan per kapita, Indonesia juga turun kelas ke negara berpendapatan menengah ke bawah (*lower middle-income country*) setelah pada tahun lalu masuk ke dalam kategori negara *upper middle-income*.

Penurunan tingkat pendapatan per kapita selama masa pandemi ini tidak terelakkan. Pada tahun 2020, perekonomian Indonesia tumbuh -2,1%. Ini jauh lebih baik jika dibandingkan dengan beberapa negara seperti G-20 dan ASEAN, antara lain: India -8,0%, Afrika Selatan -7,0%, Brazil -4,1%, Thailand -6,1%, Filipina -9,5% dan Malaysia -5,6%. Hanya beberapa negara yang masih dapat tumbuh positif di tahun 2020, yaitu: Tiongkok 2,3%, Turki 1,8% dan Vietnam 2,9%<sup>60</sup>.

Kepala Badan Kebijakan Fiskal, Kementerian Keuangan, Febrio Kacaribu mengungkapkan bahwa:

“Pandemi Covid-19 merupakan sebuah tantangan yang besar. Krisis kesehatan telah memberi dampak sangat mendalam pada kehidupan sosial dan aktivitas ekonomi global. Beliau juga mengatakan bahwa pandemi telah menciptakan pertumbuhan ekonomi negatif di hampir seluruh negara, termasuk Indonesia, di tahun 2020.”<sup>61</sup>

Dengan demikian, maka penurunan pendapatan per kapita Indonesia merupakan sebuah konsekuensi yang tidak terhindarkan. Meskipun demikian melalui respon kebijakan fiskal yang adaptif dan kredibel, Pemerintah mampu menahan terjadinya kontraksi ekonomi yang lebih dalam.

---

<sup>60</sup> Ibid

<sup>61</sup> Ibid

### 3.1.4 Covid-19 sebagai Pandemi Global

Pada tanggal 11 Maret 2020, organisasi kesehatan dunia atau WHO (*World Health Organization*) menyatakan wabah penyakit akibat virus corona COVID-19 sebagai pandemi global. Dinyatakannya status ini diakibatkan kasus positif di luar China yang meningkat tiga belas kali lipat di 114 negara dengan total kematian pada saat itu mencapai 4,291 orang. WHO menyatakan bahwa selama ini belum pernah ada pandemi yang dipicu oleh virus corona dan pada saat yang bersamaan, belum pernah ada pandemi yang dapat dikendalikan. Atas dasar itu, maka WHO meminta negara-negara untuk mengambil tindakan yang mendesak dan agresif untuk mencegah dan mengatasi penyebaran virus COVID-19 ini<sup>62</sup>.

Dalam perkembangannya, wabah penyakit COVID-19 yang pertama kali terjadi di Wuhan, China pada Desember 2019, hingga April 2020 telah menyebar hingga ke 210 negara<sup>63</sup>. Dengan karakteristik penyebarannya yang sangat cepat di antara manusia, ditambah dengan mobilitas manusia yang sangat tinggi dan lintas batas negara, menjadikan virus ini menjadi lebih berbahaya. Berdasarkan data dari *Worldometer* sampai pada 23 April 2020, kasus positif akibat virus ini telah mencapai 2,7 juta di seluruh dunia dimana Amerika Serikat, Spanyol dan Italia menempati tiga peringkat teratas sebagai negara dengan kasus tertinggi

---

<sup>62</sup> World Health Organization. 2020. "Coronavirus disease 2019 (COVID-19)." situation Report. 49. (20 Desember 2021)

<sup>63</sup> <https://www.worldometers.info/coronavirus/> (28 Desember 2021)

di dunia, meninggalkan China yang menjadi tempat awal penyebaran virus ini<sup>64</sup>.

### **3.2 Alasan Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada Pandemi Covid-19**

#### **3.2.1 Sebab-sebab Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Semakin menyebarnya Covid-19 di Indonesia membuat kehidupan masyarakat menjadi buruk. Dalam dunia kerja juga banyak terjadi hal-hal yang membuat tenaga kerja menjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Munculnya pandemi Covid-19 dijadikan alasan oleh perusahaan untuk bertindak semena-mena terhadap pekerjanya. Sebagai manusia, pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pekerja berhak mendapatkan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang dilakukan oleh perusahaan,

Dalam hukum ketenagakerjaan, perusahaan dan para pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diberikan dan dilindungi. Suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja. Karena para pekerja/buruh merupakan salah satu asset terpenting dalam pengaruh kesuksesan suatu perusahaan. Dengan pernyataan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis bahwa suatu

---

<sup>64</sup> Ibid.



perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja/buruh sesuai dengan amanah konstitusi Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menyatakan “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak” dengan memperhatikan Hak Asasi Manusia yang digaung-gaungkan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.

Pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan perusahaan membawa dampak semakin meningkatnya pengangguran yang ada di Indonesia. Pemutusan hubungan kerja massal yang dilakukan di tengah pandemi tanpa adanya pesangon kepada pekerja mencerminkan adanya pelanggaran hak asasi manusia.

Hal ini terungkap oleh Peneliti Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) yang melakukan survei dengan 2.160 responden periode 24 April-2 Mei 2020, sebanyak 3,8% tenaga kerja terkena pemutusan hubungan kerja tanpa mendapatkan pesangon. Dalam hal ini pemutusan hubungan kerja massal tanpa adanya pesangon melanggar hak untuk bekerja dan mendapat upah yang telah diatur dalam Pasal 28D Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Konvensi ILO Nomor 100 serta Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja tidak serta merta dapat dilakukan perusahaan tanpa mengikuti peraturan yang berlaku. Dalam Undang-

Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003 dengan jelas disebutkan bahwa sebab-sebab Pemutusan hubungan kerja antara lain:

- A. Adanya kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja berupa pencurian, penipuan, penggelapan barang, narkoba, mabuk, minum minuman keras, bertindak tidak baik terhadap sesama pekerja, membujuk sesama pekerja untuk melakukan suatu hal yang bertentangan terhadap undang-undang, sengaja merusak barang perusahaan sehingga menimbulkan kerugian (Pasal 158)
- B. Pekerja melanggar kesepakatan pada perjanjian kerja (Pasal 161)
- C. Pekerja mengundurkan diri dari suatu perusahaan (Pasal 162)
- D. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja ketika perusahaan mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut hingga menyebabkan harus ditutupnya perusahaan (Pasal 164)
- E. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja ketika perusahaan mengalami pailit (Pasal 165)
- F. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan ketika pekerja telah meninggal dunia (Pasal 166)
- G. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan ketika pekerja telah memasuki usia pensiun. (Pasal 167)
- H. Mangkirnya pekerja selama 5 tahun (Pasal 168)

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketika seorang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya

maka pengusaha wajib memenuhi hak-hak karyawan yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 156 yakni:

#### A. Uang Pesangon

Yakni pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja<sup>65</sup>.

Penghitungan besaran uang pesangon didasarkan pada:

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun, satu bulan upah.
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah.
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah.
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah.
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah.
8. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah.
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah;

---

<sup>65</sup> Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan. Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2014.

## B. Uang Penghargaan Masa Kerja

Yakni uang yang diberikan kepada pekerja sebagai apresiasi terhadap pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja pekerja<sup>66</sup>. Perhitungan upah penghargaan masa kerja didasarkan pada:

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah.
3. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah.
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah.
5. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah.
6. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah.
7. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah.
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah;

---

<sup>66</sup> Ibid.

### C. Uang Penggantian Hak Yang Seharusnya Diterima

Yakni uang pembayaran dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti waktu istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan dari tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lainnya sebagai akibat dari penghentian hubungan kerja<sup>67</sup>. Hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian uang penggantian hak yang seharusnya diterima adalah:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja.
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
4. Hal-hal yang lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

### **3.2.2 Batasan-Batasan Pengusaha yang dilarang dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Penyebaran Covid-19 di Indonesia begitu pesat hal ini tentu sangat berdampak negatif terhadap ketenagakerjaan dan melemahnya perekonomian negara Indonesia sehingga menimbulkan akibat kepada

---

<sup>67</sup> Ibid.

pekerja/buruh di Indonesia. Pemerintah Indonesia sudah memutuskan Covid-19 yang ada di Indonesia adalah jenis penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat.

Untuk mengantisipasi hal tersebut, maka pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Kebijakan tersebut, membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kurang lebih frasanya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian.

Tanpa terpenuhinya persyaratan pemutusan hubungan kerja secara massal maka pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan, ditambah perusahaan yang tidak membayarkan hak-hak pekerja yang di pemutusan hubungan kerja maka perusahaan telah melakukan beberapa pelanggaran. Apalagi, pemutusan hubungan kerja membawa dampak psikologis, ekonomi, dan finansial. Pengaruh pemutusan hubungan kerja dalam kehidupan seperti:

- A. Pemutusan hubungan kerja menyebabkan pekerja kehilangan mata pencaharian;
- B. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai gantinya harus banyak mengeluarkan biaya;
- C. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan yang baru

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja ataupun 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.

Berkaitan dengan banyaknya dampak pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 151 Ayat 1 memberikan amanat agar pengusaha berusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja sehingga terdapat batasan-batasan bagi

pengusaha yang hendak melakukan pemutusan hubungan kerja. Alasan-alasan yang melarang adanya pemutusan hubungan kerja antara lain:

- A. Pekerja/Buruh berhalangan hadir karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus;
- B. Pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- C. Pekerja/Buruh menjalankan perintah ibadah yang di perintahkan agamanya;
- D. Pekerja/Buruh menikah;
- E. Pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- F. Pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- G. Pekerja/Buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat Pekerja/Buruh Pekerja, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan serikat Pekerja/Buruh Pekerja diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas dasar kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;



- H. Pekerja/Buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha melakukan tindak pidana kejahatan;
- I. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- J. Pekerja/Buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

### **3.2.3 Covid-19 dikategorikan sebagai *force majeure* dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Dewasa ini masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam, terlebih dunia sedang menghadapi permasalahan yang sangat krusial dengan kehadiran Covid-19 yang telah menyebarluas ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Dilematis berbagai negara dalam hal menanggulangi Covid-19 membuat pemerintah bahkan masyarakat merasakan keresahan dan kerugian yang berdampak pada kesehatan maupun perekonomian. Salah satu dampak Covid-19 terhadap perekonomian berimbas kepada sektor ketenagakerjaan yaitu adanya Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK).

Meluasnya penyebaran Covid-19 di hampir seluruh wilayah Indonesia mengakibatkan pemerintah mengambil langkah dengan menetapkan Covid-19 sebagai bencana nasional dan menghimbau

masyarakat untuk melakukan physical distancing serta belajar/bekerja dari rumah (*work from home*). Dengan adanya himbauan ini sangat mempengaruhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan maupun kewajiban pengusaha untuk memenuhi kebutuhan biaya operasional, salah satunya membayar hak-hak normatif pekerja seperti upah.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang diberlakukannya sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran covid-19, tetapi tidak dapat dipungkiri hal ini berdampak pada bidang ekonomi menimbulkan implikasi nyata yang harus dihadapi banyak perusahaan. Hampir semua sektor perekonomian nasional mengalami perlambatan yang menyebabkan kekhawatiran Covid-19 menyebabkan krisis ekonomi yang berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) secara masal<sup>68</sup>.

Setiap pekerja atau karyawan yang bekerja di suatu perusahaan harus memiliki kontrak kerja untuk menjamin dirinya atas hak dan kewajiban yang wajib dilaksanakan berdasarkan undang-undang dan hukum yang berjalan. Kontrak kerja yaitu kesepakatan yang dibuat antara karyawan dengan pengusaha dengan tertulis ataupun lewat pembicaraan, untuk kerja dengan periode waktu atau kerja dengan periode waktu yang berisi persyaratan kerja, hak, serta kewajiban. Tiap perusahaan harus

---

<sup>68</sup> Mustakim dan Syafrida, S, "Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia" SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i, 7(8), 2020. hlm 696.

membuat kontrak kerja pada hari pertama calon pekerja bekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perihal Ketenagakerjaan berisi tentang kontrak kerja pembuatan serta regulasinya secara terinci. Berbagai forum diskusi yang mempelajari tentang keberhasilan penerapan *force majeure*, PHK, serta pengertian apakah Covid-19 termasuk pra-syarat kondisi yang akan untuk dipelajari. Perusahaan yang merasakan dampak negatif dari penyebaran covid-19 harus segera melakukan mitigasi kerugian.

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.

Banyak perusahaan yang berfikir PHK dapat sebagai opsi oleh perusahaan atau pengusaha untuk menurunkan kredit pada perusahaan tersebut yang memiliki tujuan menstabilkan perusahaan dan tidak terjadi

krisis keuangan agar berkurangnya dampak negative dari pandemi Covid-19. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 25 mengatakan “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Berdasarkan Pasal 164 serta 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan yang berisi sebuah perusahaan memiliki hak menghilangkan relasi kerja pada karyawan jika pada suatu perusahaan terjadi *force majeure* atau dalam keadaan memaksa. Di dalam Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan perusahaan dapat dikatakan *force majeure* jika telah mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun, sedangkan kasus penyebaran covid-19 belum mencapai 2 tahun. Pasal 1244 serta 1245 KUHPerdara menjelaskan bahwa konsep *force majeure* memiliki prinsip saat *force majeure*, tanggungjawab serta dari semua kerugian serta tidak ada tuntutan dan ganti uang rugi jika pada kondisi terpaksa (*force majeure*) atau tidak disengaja.

Pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*. *Force majeure* atau yang sering diterjemahkan sebagai keadaan memaksa merupakan keadaan dimana seorang debitur terhalang untuk melaksanakan prestasinya karena keadaan atau peristiwa yang tidak

terduga pada saat dibuatnya kontrak. Keadaan atau peristiwa tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur, sehingga debitur tersebut tidak dalam keadaan beritikad buruk. Akan tetapi banyak perusahaan yang menggunakan momentum ini untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan sewenang-wenang tanpa adanya upaya-upaya sebagaimana Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 yang dapat dijadikan acuan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dan menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), selain daripada itu dikeluarkannya Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 menjadi kebijakan dan program pemerintah untuk melindungi keselamatan dan hak-hak dasar pekerja sekaligus menjaga kelangsungan bisnis atau usaha. Kebijakan ini sebagai upaya mewujudkan tatanan kenormalan baru ketenagakerjaan yang diharapkan dapat mencegah adanya pemutusan hubungan kerja.

Menurut Setiawan, *force majeure* adalah suatu keadaan yang terjadi setelah dibuatnya persetujuan yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya, yang mana debitur tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung risiko serta tidak dapat menduga pada waktu persetujuan dibuat. Karena semua itu sebelum debitur lalai untuk memenuhi prestasinya pada saat timbulnya keadaan tersebut.

Merujuk Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*. Kemudian Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau *force majeure* tetapi disebabkan efisiensi. Para pekerja/buruh pun saat di PHK mendapatkan uang pesangon satu kali.

Analisa pandemi Covid-19 yang menjadi dasar alasan perusahaan dilakukannya PHK kepada karyawan atau buruh secara massal dikarenakan dalam kondisi terpaksa dimana perusahaan mengalami kerugian yang disebut menjadi *force majeure* masih mampu dikerjakan karena dianggap sudah sesuai tetapan Pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara tentang *force majeure*.

Pasal 1244 KUHPerdara menyatakan debitur wajib menerima hukuman untuk mengganti biaya, kerugian serta bunga. Jika tidak mampu membawa bukti tidak melaksanakan ikatan itu atau dalam waktu tidak tepat saat dilaksanakannya ikatan itu dikarenakan suatu hal yang diluar rencana, yang tidak mampu bertanggungjawab terhadap itu. Apabila kesepakatan yang disahkan pihak belum meregulasi tentang klausula *force majeure*, pihak itu masih mampu memakai hukum fundamental Pasal 1245 KUHPerdara. Agar pengadilan dapat mengabulkan, alasan

*force majeure* yang diberikan wajib dibarengi bukti yang cukup, contohnya perihal dampak real oleh debitur saat kondisi pemaksaan (*overmacht*) itu.

Dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kesepakatan kerja selesai jika karyawan meninggal dunia atau menganut hasil dari kesepakatan kerja bersama dari pekerja serta perusahaan. Apabila perusahaan melakukan PHK sebelum periode kontrak kerja selesai, perusahaan memiliki keharusan dalam mengganti rugi berupa upah hingga batas waktu selesai dalam periode waktu kesepakatan kerja. Pekerja/buruh memiliki harapan untuk mendapatkan sebuah upah untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar.

Menurut Pasal 164 Ayat (1) mengatakan bahwa pengusaha mampu menjalankan putusan relasi kerja kepada karyawan atau buruh yang dikarenakan perusahaan merugi secara berkelanjutan dalam 2 (dua) tahun, atau kondisi terpaksa (*force majeure*), melalui peraturan karyawan atau buruh memiliki hak uang pesangon dengan nilai 1 (satu) kali yang menganut Pasal 156 Ayat (2) uang penghargaan masa kerja dengan nilai 1 (satu) kali yang menganut Pasal 156 Ayat (3) serta uang penggantian hak yang sama dengan Pasal 156 ayat (4). Syarat perusahaan memberikan PHK pada karyawan atau buruh yang dikerjakan perusahaan memiliki alasan *force majeure* dengan maksud Pasal 164 ayat (1) wajib dilakukan bersamaan saat penutupan perusahaan. Jika perusahaan melakukan aktivitas seperti biasa atau tidak menutup perusahaan selamanya, maka tidak dapat menjalankan pemutusan hubungan kerja pada karyawan

menggunakan alasan covid-19 menjadi keadaan *force majeure*. Wabah virus Covid-19 ini tidak membuat perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan *force majeure* absolut karena tidak ada alasan keadaan memaksa atau merugi tetapi dengan *force majeure* efisiensi yang terdapat pada Pasal 164 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan apabila PHK dilaksanakan pengusaha dikarenakan perusahaan menjalankan secara efisien, sehingga karyawan atau buruh memiliki hak atas pemberian uang pesangon sejumlah 2 (dua) kali yang telah ditentukan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja sejumlah 1 (satu) kali yang telah ditentukan Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta uang penggantian hak yang telah ditentukan Pasal 156 Ayat (4).

Dalam hal wabah covid-19 ini, bisa dikatakan sebagai suatu peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan itu dibuat. Artinya jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkit pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan sebagai *force majeure*. Dengan demikian, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap mementingkan perkembangan kepentingan perusahaan.



### **3.3 Perlindungan Hukum terhadap pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat Pandemi Covid-19 sebagai *force majeure***

#### **3.3.1 Perlindungan Hukum secara represif ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perlindungan hukum menurut Wirjono Prodjodikoro adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut.<sup>69</sup> Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh dalam mewujudkan kesejahteraan.

Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan teori Perlindungan Hukum untuk menjawab permasalahan yang terjadi. Menurut Satijipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dibutuhkan

---

<sup>69</sup> Wijono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung: Penerbit Sumur Bandung, 1983), hal. 20.

untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.<sup>70</sup>

Penelitian ini menggunakan teori perlindungan hukum dengan alasan bahwa hukum melindungi kepentingan seseorang, terutama hak-hak yang dapat dinikmati oleh setiap orang. Seperti yang dituangkan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis terkait dengan perlindungan hukum secara represif (hukuman) yang berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sementara perlindungan hukum secara represif yang dilakukan oleh Perusahaan-perusahaan yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah menimbulkan akibat hukum berupa perusahaan harus melaksanakan kewajiban karena telah melakukan PHK sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perusahaan-perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya, diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, hal ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

---

<sup>70</sup> Satjipto Raharjo, "Ilmu Hukum" Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53

Beberapa tulisan dibidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Pekerja/buruh dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan pula bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional. Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Guna menjaga keselamatan dan menjalankan pekerjaan pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>71</sup>

Didasarkan Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, karyawan memiliki hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak apabila ada pemutusan hubungan kerja. Uang pesangon merupakan hak pekerja yang terkena PHK berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

---

<sup>71</sup> Rachmat Trijono, “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan”, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014, Hal. 53.

Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pemberian uang pesangon berbeda, didasarkan pada lama waktu kerja karyawan. Uang penghargaan lama waktu kerja menjadi simbol loyalitas pekerja pada perusahaan. ketentuannya, wajib bekerja paling sedikit 3 tahun di perusahaan itu perhitungan ini didasarkan Pasal 156 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Uang penggantian hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja adalah ganti rugi pada hak karyawan yang belum dipakai. Hak ini ada pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Perhitungan besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156 Ayat 2 dan 3:

Masa Kerja	Uang Pesangon	UPMK
< 1 tahun	1 bulan upah	0
1 tahun sampai < 2 tahun	2 bulan upah	
2 tahun sampai < 3 tahun	3 bulan upah	
3 tahun sampai < 4 tahun	4 bulan upah	2 bulan upah
4 tahun sampai < 5 tahun	5 bulan upah	
5 tahun sampai < 6 tahun	6 bulan upah	
6 tahun sampai < 7 tahun	7 bulan upah	3 bulan upah
7 tahun sampai < 8 tahun	8 bulan upah	
8 tahun sampai < 9 tahun	9 bulan upah	
9 tahun sampai < 12 tahun		5 bulan upah
12 tahun sampai < 15 tahun		6 bulan upah
15 tahun sampai < 18 tahun		7 bulan upah
18 tahun sampai < 21 tahun		8 bulan upah
21 tahun sampai < 24 tahun		8 bulan upah
> 24 tahun		10 bulan upah