

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG  
TERDAMPAK PANDEMI COVID-19 ATAS  
TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA<sup>1</sup>**

**Oleh : Gianni Vanlee Ibrani Siby<sup>2</sup>**

Engelien R. Palandeng<sup>3</sup>

Marchel R. Maramis<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimanakah pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan bagaimanakah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi Covid-19, yang dengan merode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dasar pengaturan yang terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal tersebut membahas mengenai cara-cara guna melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengecualian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini juga memiliki berbagai macam alasan yang terkandung didalamnya, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh. Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, tahapan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dimulai dari upaya mencegah pemutusan hubungan kerja dengan melibatkan berbagai pihak yang bertujuan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Bilamana dengan segala upaya yang dilakukan, tidak dapat dihindari pemutusan hubungan kerja maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. 2. Penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam masa pandemi Covid-19, diimplementasikan dalam berbagai kebijakan

sebagai bentuk dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yaitu diterbitkannya SE Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19, juga disertai beberapa kebijakan dari pemerintah seperti program kartu prakerja, program padat karya tunai, Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan SE Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena COVID-19 dan program jarring pengaman social.

Kata kunci: pemutusan hubungan kerja;

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Terhambatnya kegiatan ekonomi membuat banyak perusahaan mengalami penurunan omset bahkan ada perusahaan yang mengalami kebangkrutan tanpa memandang perusahaan besar/maju atau pun perusahaan start up, seperti perusahaan penerbangan yang melakukan pengurangan karyawan secara besar-besaran atau melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini dilakukan hampir semua pelaku usaha untuk dapat mempertahankan bisnisnya di tengah-tengah pandemic covid-19.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi Covid-19 ?

**C. Metodologi Penulisan**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis normatif.

**PEMBAHASAN**

**A. Pengaturan Hukum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

Hubungan Kerja antara pekerja atau buruh dengan suatu perusahaan sewajarnya ditandai dengan ditandatanganinya suatu Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak.

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 15071101414

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

Hubungan yang dilakukan antara para pekerja dengan perusahaan ini adalah saling membutuhkan, dimana pekerja membutuhkan untuk mencari nafkah sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga pekerja untuk menggerakkan perusahaan.<sup>5</sup>

Dalam hubungan kerja subyeknya adalah para pengusaha dengan peker/buruh. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, "hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja yang didasari oleh suatu perjanjian kerja, yang didalamnya ada suatu unsur pekerjaan, adanya upah dan perintah". Unsur dalam perjanjian kerja yang akan menjadi dasar hubungan kerja yaitu yang tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan yaitu Dimana di dalam hubungan kerja pasti diatur mengenai perjanjian kerja di dalamnya.

Pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan dengan jelas bahwa perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bersisi syarat mengenai hak, kewajiban para pihak yang disebut dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Permasalahan antara pengusaha dan pekerja mungkin bisa terjadi di dalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang dapat diselesaikan secara kekeluargaan maupun jalur hukum. Bagi tenaga kerja sendiri, PHK merupakan suatu awal dari hilangnya mata pencaharian mereka, yang dimana berarti awal dari kesengsaraan dikarenakan mereka telah kehilangan pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadinya suatu PHK dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.<sup>6</sup>

Pasal 1 angka (25) UUK merumuskan definisi yuridis dari pemutusan hubungan kerja sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara

pekerja/buruh dengan pengusaha, sehingga elemen dari pemutusan hubungan kerja adalah:

1. Pengakhiran hubungan kerja.
2. Sebabnya adalah karena suatu hal tertentu.
3. Pengakhiran hubungan kerja mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dari definisi yuridis tersebut, maka dapat diketahui bahwasanya pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai putusnya atau berakhirnya hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja yang mengakibatkan hilangnya atau hapusnya hak dan kewajiban di antara keduanya. Artinya, pengusaha tidak lagi memberikan perintah dan upah kepada pekerja karena pekerja berhenti bekerja<sup>7</sup> yang berdampak langsung pada jaminan pendapatan bagi diri dan keluarganya.<sup>8</sup> Apabila dihubungkan dengan Pasal 1 angka (15) UUK dan Pasal 50 UUK, maka pengakhiran hubungan hukum merupakan berakhirnya hubungan kerja yang dasar perikatannya dibuat berdasarkan perjanjian kerja.

Menurut Manulang, istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

- a. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya;
- b. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, mandate, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik;
- c. *Redundancy*, yaitu *pemutusan* hubungan kerja karena perusahaan melakukan

<sup>5</sup> Ramlan dan Rizky Rahayu Fikri, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan PHK Perusahaan Dimasa Covid-19*, *Suloh Jurnal Program Studi Magister Hukum, Edisi Khusus, Oktober 2020*, hlm. 61

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. 62

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, hlm. 158

<sup>8</sup> Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, PT. RajaGrafindo Persada, hlm. 72

pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru.

d. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi.<sup>9</sup>

Dari pengertian yang dipaparkan oleh manulang tersebut, terlihat bahwa penyebab pemutusan hubungan kerja dapat bersumber pada dua pihak. Namun pada kenyataannya justru pihak yang sering melakukan pemutusan hubungan kerja bersumber pada salah satu pihak.<sup>10</sup>

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa tidak melindungi para pekerja/buruh. Ada beberapa poin dari ayat tersebut yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa merugikan para pekerja/buruh. Pasal 154A ayat (1) tersebut yaitu: "a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh; b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian; c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun; d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*); e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang; f. Perusahaan pailit; g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh; h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terdapat permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;

i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri; j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa keterangan; k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja; l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib; m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja; n. Pekerja/buruh memasuki usia pension; atau o. Pekerja/buruh meninggal dunia".

Dapat dilihat dari poin-poin diatas bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha / perusahaan memiliki kelonggaran kewenangan yang justru dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Undang-Undang Ketenagakerjaan menganut asas mempersulit terjadinya pengakhiran hubungan kerja dengan merumuskan pengaturan bahwasanya pengakhiran hubungan kerja tidak dapat dilakukan secara sewenang-wenang melainkan hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi 2 (dua) aspek yang bersifat kumulatif, yaitu:

1. Aspek prosedural
2. Aspek substansi

Kedua aspek baik aspek prosedural maupun aspek substansi wajib dipatuhi oleh setiap pengusaha yang menjalankan kegiatan 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.<sup>11</sup>

Aspek prosedural berkaitan dengan tahapan-tahapan yang wajib dilakukan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja yang mengancam pelanggarannya mengakibatkan pemutusan hubungan kerja dinyatakan batal demi hukum. Adanya pengaturan mengenai tahapan ini pada prinsipnya merupakan campur tangan negara dalam pembangunan ketenagakerjaan sebagai ciri dari hukum privat yang berdimensi hukum publik yang bertujuan

<sup>9</sup> Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak, Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia Program Studi Magister Ilmu Hukum Volume 3, Nomor 1, Tahun 2021, hlm. 114

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> Lihat Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan

untuk perlindungan hukum terhadap pekerja dari segala bentuk tindakan sewenang-wenang. Tahapan ini dimulai dari upaya mencegah pemutusan hubungan kerja yang diakhiri dengan upaya mempersulit pemutusan hubungan kerja.

Tahapan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dimulai dari upaya mencegah pemutusan hubungan kerja dengan melibatkan berbagai pihak yang bertujuan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Tahapan ini bersifat imperatif sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (1) UUK yang mewajibkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra menyatakan bahwasanya ketentuan Pasal 151 UUK menetapkan 3 (tiga) tahapan yang harus ditempuh dalam hal pengusaha berkehendak untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruh/pekerja, yaitu:<sup>12</sup>

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan penjelasan ketentuan ini, frasa “dengan segala upaya” merujuk pada aktivitas atau kegiatan positif yang pada akhirnya dapat mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja, termasuk antara lain, pengaturan ulang jam kerja, tindakan penghematan, restrukturisasi atau reorganisasi metode kerja dan upaya untuk mengembangkan pekerja/buruh.
2. Bilamana dengan segala upaya yang dilakukan, tidak dapat dihindari pemutusan hubungan kerja maka maksud untuk memutuskan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

3. Jika perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

Dalam tahap upaya mencegah pemutusan hubungan kerja, maka berbagai pihak melakukan upaya agar pengusaha untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Apabila kesalahan ada pada pekerja, pihak-pihak dapat mengingatkan kepada pengusaha agar pemutusan hubungan kerja dilakukan sebagai alternatif terakhir dengan cara menyarankan hendaknya dilakukan usaha-usaha pembinaan, seperti merumahkan pekerja atau memberikan penjelasan secara transparan mengenai kesalahan pekerja.<sup>13</sup>

Tahapan tersebut, tidak berlanjut kepada tahap berikutnya jika pengusaha menerima saran dari pihak-pihak yang ikut melakukan upaya mencegah pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi, apabila menurut pertimbangan dari pengusaha ternyata pemutusan hubungan kerja harus tetap dilakukan maka pengusaha wajib menempuh tahap perundingan dengan serikat pekerja/serikat buruh, dengan ketentuan apabila pekerja tidak terdaftar sebagai anggota dari serikat pekerja/serikat buruh maka perundingan dilakukan secara langsung kepada pekerja.

Perundingan bertujuan mencari solusi agar hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dapat dipertahankan. Agusmidah mengemukakan bahwasanya pengaturan ini memberi makna bahwasanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan aspek nonlitigasi sebagai mekanisme yang harus dijalankan lebih dahulu dan sedapat mungkin menjauhkan dari mekanisme pengadilan formal (litigasi).<sup>14</sup>

Apabila perundingan tidak mencapai mufakat sedangkan pengusaha berkehendak pemutusan hubungan kerja harus tetap

<sup>12</sup> Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, 2012, Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia, Denpasar, Penerbit Pustaka Iarasan Bekerjasama Dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden dan Universitas Groningen, hlm. 34

<sup>13</sup> Muhammad Sadi Is dan Sobandi, 2020, Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta, Kencana, halaman 177

<sup>14</sup> Agusmidah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bogor, Ghalia Indonesia, hlm, 168

dilakukan, selanjutnya tahapan pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui upaya hukum secara berjenjang kepada lembaga yang berwenang untuk memeriksa dan mengadilinya.

Endah Pujiastuti mengemukakan bahwasanya pemutusan hubungan kerja ke pengadilan hubungan industrial didahului oleh mekanisme bipartit dan tripartit baik melalui cara mediasi atau konsiliasi atau arbitrase yang dilakukan setelah para pihak berusaha dengan sungguh-sungguh mempertahankan hubungan kerja atau menyelesaikan secara bijaksana tetapi tidak menemukan kesepakatan secara mufakat,<sup>15</sup> sedangkan Muhammad Azhar menegaskan bahwasanya pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan pada pekerja bila ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>16</sup> Artinya, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai implikasi dari asas mempersulit terjadinya pemutusan hubungan kerja sehingga dapat dipahami bahwasanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan dinyatakan batal demi hukum.

Pasal 155 ayat (2) UUK memberikan persyaratan dalam tahap ini bahwasanya selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, sehingga dimaknai tiada pemutusan hubungan kerja tanpa putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ini berarti, antara pengusaha dengan pekerja tetap terikat dalam hubungan kerja sampai dengan putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial memperoleh kekuatan hukum tetap. Oleh karena itu, pekerja tetap bekerja seperti biasa kepada pengusaha yang memberikan hak

kepada pengusaha untuk memberikan perintah selama dalam waktu kerja dan ruang lingkup pekerjaan disertai dengan kewajiban untuk tetap memberikan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja. Pengecualian untuk mempekerjakan pekerja seperti biasa dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja, dengan ketentuan tindakan skorsing tidak menghapuskan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja.<sup>17</sup>

Mengingat substansi putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum dapat dipastikan memberikan rasa keadilan kepada semua pihak maka dapat dimungkinkan bagi pihak yang keberatan untuk mengajukan upaya hukum kasasi ke mahkamah agung, sehingga diasumsikan pengusaha tidak memberikan skorsing dalam waktu yang lama karena kewajiban pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya kepada pekerja sampai dengan putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial memperoleh kekuatan hukum tetap.<sup>18</sup>

Pengusaha tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang dipersyaratkan dalam UUK sebagai suatu bentuk perlindungan bahwasanya pemutusan hubungan kerja bukan sematamata terkait dengan bidang ekonomi melainkan berhubungan juga dengan hak asasi sebagaimana dimaksud dalam landasan filosofis dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Alasan yang dilarang merupakan alasan-alasan yang tidak dapat dipergunakan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja. Pelanggaran terhadap penggunaan alasan yang dilarang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja akan dinyatakan batal demi hukum dengan konsekuensi pengusaha wajib mempekerjakan

<sup>15</sup> Endah Pujiastuti, 2008, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang, Semarang University Press, halm. 47

<sup>16</sup> Muhammad Azhar, 2015, Hukum Ketenagakerjaan, Semarang, Semarang University Press, hlm. 70

<sup>17</sup> Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 3 Issue 2, June 2020, hlm. 319

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 320

kembali pekerja yang bersangkutan. Pengaturan mengenai alasan-alasan yang dilarang untuk dipergunakan oleh pengusaha sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 153 ayat (1) UUK, yaitu:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan 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 suatu perusahaan kecil, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.
- g. Perjanjian kerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja /serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja atau di perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- h. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhan belum dapat dipastikan.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh;
- h. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terdapat permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa keterangan;
- k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja;
- l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib;
- m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja;
- n. Pekerja/buruh memasuki usia pension; atau
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia”.

Dapat dilihat dari poin-poin diatas bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha / perusahaan memiliki kelonggaran kewenangan yang justru dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

PHK juga dapat dilakukan jika perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya. Lebih lanjut, PHK dapat dilakukan karena perusahaan tutup diakibatkan mengalami kerugian yang telah dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang sudah diaudit akuntan publik atau keadaan memaksa. Berbeda seperti yang terdapat dalam Pasal 157 A Undang-Undang Cipta Kerja, dalam hal ini pengusaha/perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja dengan melakukan penghentian sementara (*skorsing*) yang sedang menjalani proses pemutusan hubungan kerja tetapi upah yang diterima tetap diberikan. Bagi para pekerja/buruh upah memanglah hal yang utama bagi mereka dan keluarga mereka. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 157 A tersebut harus dibuktikan dengan putusan pengadilan hubungan industrial.<sup>19</sup>

#### **B. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK akibat pandemi Covid-19**

Dikeluarkannya beberapa kebijakan oleh pemerintah terkait dengan perlindungan hukum terhadap pekerja juga yaitu antara lain:

- a. Mengeluarkan kartu prakerja Program kartu prakerja ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas, dan daya saing angkatan kerja. kartu prakerja adalah cara pemerintah untuk memberikan bantuan kepada para pekerja/buruh kecil yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan juga pelaku usaha mikro kecil yang terkena dampak, sehingga mereka dapat berkeja dan berkarya kembali. Program kartu prakerja memberikan bantuan

kepada setiap pemegang kartu sebesar Rp. 3.550.000 selama 4 bulan yang dikirimkan secara bertahap. Selain itu pemerintah juga bekerja sama dengan BP Jamsostek melakukan pemberian intensif tambahan sebesar Rp.600.000 kepada setiap pekerja yang menjadi korban PHK yang telah terdaftar dalam BP jamsostek dan juga insentif survey kebekerjaan sebesar Rp.150.000.<sup>20</sup>

- b. Program padat karya tunai Program ini diterapkan untuk memberikan penghasilan sementara bagi pekerja harian yang kehilangan pendapatan akibat berbagai pembatasan sosial di tengah pandemi covid 19. Sasaran dari program ini ditujukan bagi keluarga miskin, pengangguran atau yang sudah menganggur.
- c. Penerbitan kebijakan dan perlindungan kepada pekerja. Menteri Ketenagakerjaan telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan program untuk melindungi keselamatan dan hak-hak pekerja sekaligus menjaga kelangsungan bisnis atau usaha. Kebijakan dan program tersebut dikeluarkan untuk mewujudkan tatanan kenormalan baru ketenagakerjaan di masa pandemi Covid-19. Kemenaker menerbitkan SE Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena COVID-19. SE tersebut menekankan pemberian hak kepada pekerja yang berisiko dan terpapar COVID-19 untuk mendapatkan perlindungan program JKK (jaminan kecelakaan kerja) sesuai dengan undang-undang.<sup>21</sup>
- d. Program jaring pengaman sosial (JPS) Program JPS selama pandemi Covid-19 adalah program yang dirancang untuk membantu rakyat miskin yang terkena dampak akibat pandemi COVID-19 dan

<sup>19</sup> Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, *Op.Cit.*, hlm. 115

<sup>20</sup> Daniel Marshal Sajou, Dkk, Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19, *Jurnal Syntax Transformation*, Vol. 1, No. 8, Oktober, 2020. hlm. 448

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 450

dilaksanakan melalui tahapan penyelamatan dan pemulihan menuju pada kondisi normal. Program program tersebut yaitu, bantuan sembako, bantuan sosial tunai yang mana program ini memberikan dana secara tunai kepada masyarakat sebesar Rp.600.000 kepada masyarakat selama 3 bulan, listrik gratis yang mana listrik intensif listrik gratis ini diberikan kepada pekerja yang terdampak pandemi covid 19, dengan memberikan pembebasan tagihan, diskon listrik, penghapusan biaya minimum dan penghapusan abnomen, dan subsidi gaji karyawan dimana subsidi ini diberikan bagi karyawan yang terdaftar di BPJS ketenagakerjaan dengan gaji dibawah 5 juta. Penerima subsidi gaji karyawan ini akan menerima bantuan Rp.600.000 selama 4 bulan dan pembayarannya akan dilakukan selama dua tahap atau setiap Rp.1,2 juta setiap penyaluran.<sup>22</sup>

Perlindungan Hukum oleh pemerintah Terhadap Tenaga Kerja Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 juga berupa Pemberlakuan Work From Home Bagi Pekerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 dan Penetapan Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 melalui Skema Penetapan Peraturan Pemerintah.

Pertama, Pemberlakuan Work From Home Bagi Pekerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 yakni Work From Home adalah sebuah konsep kerja di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah. Istilah ini sebenarnya sudah lama digunakan dan dikenal, khususnya bagi para pekerja lepas (freelancer). Jauh sebelum pandemi ini terjadi, beberapa perusahaan pun sudah ada yang menerapkan konsep kerja ini kepada karyawannya. Kondisi WFH atau bekerja dari rumah di tengah wabah corona dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, di mana

setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada dasarnya, istilah “merumahkan pekerja” atau “pekerja yang dirumahkan” tidak dikenal dan tidak diatur dalam ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meski begitu, dalam praktik dan beberapa kasus, ada pekerja yang “dirumahkan” (namun tidak di-PHK) oleh perusahaan dengan berbagai alasan, Untuk itu kemudian ada aturan khusus mengenai “pekerja yang dirumahkan”, yang mana diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, yang antara lain:

- 1) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No: SE05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur :<sup>23</sup>
  - Pengusaha tetap membayar upah secara penuh yaitu berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
  - Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, agar dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan.
- 2) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No : SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan yang mengatur Jika suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat berpengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan berbagai upaya yakni:<sup>24</sup>
  - Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas;
  - Mengurangi Shift;
  - Mengurangi Jam Kerja;
  - Mengurangi Hari Kerja

<sup>22</sup> <https://Nasional.Kompas.Com/Read/2020/08/7-Bantuan-Pemerintah-SelamaPandemi-Covid-19> Diakses Pada Tanggal 26 Mei 2021, Pukul 19.23 WITA

<sup>23</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No : SE05/M/BW/1998

<sup>24</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No : SE907/MEN/PHI-PPHI/X/2004



Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu. Oleh karena itu, jika ada pekerja/buruh yang dirumahkan karena situasi kedaruratan kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi virus Covid-19, tetap berhak mendapatkan upah penuh atau pemotongan upah apabila telah disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja.

Kedua, Penetapan Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 melalui Skema Penetapan Peraturan Pemerintah, Pembaharuan hukum ketenagakerjaan bertitik tolak pada kolektivitas dan oleh perlindungan yang terus berkembang terhadap buruh. Secara konseptual ia berangkat dari pengandaian adanya relasi asimetris antara buruh dengan majikan, dan karenanya perlu campur tangan negara untuk melindungi buruh yang akan selalu lebih lemah posisinya di hadapan modal dan majikan.<sup>25</sup>

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dasar pengaturan yang terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal tersebut membahas mengenai cara-cara guna melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengecualian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini juga memiliki berbagai macam alasan yang terkandung didalamnya, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh. Perlindungan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak telah diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Cipta Kerja, tahapan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dimulai dari upaya mencegah pemutusan hubungan kerja dengan melibatkan berbagai pihak yang

bertujuan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi. Bilamana dengan segala upaya yang dilakukan, tidak dapat dihindari pemutusan hubungan kerja maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.

2. Penerapan perlindungan hukum terhadap pekerja dalam masa pandemi Covid-19, diimplementasikan dalam berbagai kebijakan sebagai bentuk dari perlindungan terhadap pekerja/buruh yaitu diterbitkannya SE Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19, juga disertai beberapa kebijakan dari pemerintah seperti program kartu prakerja, program padat karya tunai, Kementrian Ketenagakerjaan menerbitkan SE Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor M/8/HK.04/V/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Pada Kasus Penyakit Akibat Kerja Karena COVID-19 dan program jarring pengaman social.

### **B. Saran**

1. Harus adanya penguatan dan pengawasan yang extra dari Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang ada di tiap-tiap daerah supaya tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sifatnya hanya sepihak dari perusahaan dan upaya mencegah pemutusan hubungan kerjalah yang harus diutamakan agar terjaminnya hak-hak yang dimiliki oleh para pakerja dan ditegakanya kepastian hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Khususnya dalam Klaster Ketenagakerjaan.
2. Perlunya penegakan tujuan hukum ketenagakerjaan yang sesuai dengan apa yang telah diatur dalam pasal 4 Undang-

---

<sup>25</sup> Syamsul Khoiri. Peraturan Hukum Perburuhan Dan Sikap Pengadilan: Tarik-Menarik Antara Kepentingan Investor Dan Kepentingan Buruh. *Jurnal Hukum & Pembangunan*. Vol. 39. No. 39. Tahun 2017. Hlm. 1

undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi : Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya maka pemerintah perlu mengeluarkan Peraturan Pemerintah terkait dengan Perlindungan Tenaga Kerja dalam situasi Pandemi COVID-19 agar bersifat lebih mengikat kepada para pengusaha yang masih mempekerjakan tenaga kerjanya ditengah situasi Pandemi COVID-19 agar dapat melindungi status kerja supaya terhindar dari Pemutusan Hubungan Kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A.G. Peters dan Koesriani Siswosuebrot (ed.), *Hukum dan Perkembangan Sosial*, Buku III, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1990.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, PT. Sinar Grafika, 2010.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010.
- Arrifudin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020.
- C.S.T. Kansil, *Modul Hukum Perdata Termasuk Asas-Asas Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2006.
- Endah Puji Astuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University PRESS, Semarang, 2008.
- G.Zaeni Asyadie Dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenamedia Group, Jakarta, 2019.
- Guus Heerma van Voss dan Surya Tjandra, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar, Penerbit Pustaka
- larasan Bekerjasama Dengan Universitas Indonesia, Universitas Leiden dan Universitas Groningen, 2012.
- Komar Andasmita, 1990, *Notaris II Contoh Akta Otentik Dan Penjelasannya*, Cetakan 2, Ikatan Notaris Indonesia Daerah Jawa Barat, Bandung
- H.R. Sardjono dan Frieda Husni Hasbullah, *Bunga Rampai Perbandingan Hukum perdata*, Alumni, Bandung, 2001.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2020.
- M.Thai dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Deepublish Grup Penerbitan CV Budi Utama, Yogyakarta, 2019.
- Philippus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011.
- Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Suteki, *Masa Depan Hukum Progresif*, Thafa Media, Yogyakarta, 2015.
- Satjipto Rahardjo, *Negara Hukum Yang Membahagiakan Rakyatnya*, (Ufran (ed.)), Genta Publishing, Yogyakarta, 2009.
- Sutantya R. Hadhikusuma dan Sumantoro, *Pengertian Pokok Hukum Perusahaan: Bentukbentuk Perusahaan yang berlaku di Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1996.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok, PT. RajaGrafindo Persada, Depok, 2019.
- Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Edisi V (5th ed), Djambatan, 1983.
- Sendjun Manulang, *Pokok Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2001
- Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja*, Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.