

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA  
YANG DI PHK AKIBAT PANDEMI COVID 19  
BERDASARKAN UU NO. 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>**

**Oleh : Kesia Tamalasari Matantu<sup>2</sup>**

Hendrik Pondaag<sup>3</sup>

Sarah D. L. Roeroe<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimanakah perlindungan hukum yang diberikan bagi pekerja yang mengalami PHK ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bagaimanakah peran pemerintah dalam menunjang pemenuhan hak dan kewajiban para pekerja yang di PHK dan Dirumahkan pasca pandemi Covid-19, di mana dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan:

1. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa pandemi covid-19 yang dijadikan alibi oleh beberapa perusahaan dirasa tidak logis, karena beberapa perusahaan beralih dengan *force majeure*. Dimana alasan tersebut tidak bisa dikategorikan dengan wabah yang sedang merembak di Indonesia, Covid-19, dan wabah tersebut juga tidak dikategorikan dengan Bencana Nasional. Dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan belum mencapai 2 tahun maka perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja begitu saja. Maka perlu adanya upaya lain yang diberikan oleh perusahaan atau pemerintah dalam menanggulangi dampak Covid-19 kepada para pekerja yang di PHK agar dapat membatasi waktu kerja/lembur dan para pekerja bisa dirumahkan dengan tidak memutus hubungan kerja. Dengan hal tersebut dapat membantu pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran dan dapat membantu pemerintah menumbuhkan perekonomian dikala pandemi Covid-19. 2. Perlunya 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.

Kata kunci: pekerja; phk akibat pandemi;

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Pandemi virus Covid-19 tidak hanya membawa pengaruh yg besar bagi dunia kesehatan melainkan juga persoalan sosial, ekonomi, politik hingga ketenagakerjaan. Pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan khusus diantaranya-Nya dengan menerapkan Standar Kebijakan Social Distancing dan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) guna meminimalisir penyebaran virus Covid-19 dengan menghimbau penghentian sementara kegiatan diluar rumah. Akibat adanya penerapan ini berimbas pada rantai produksi di sektor Industrial yang mempengaruhi produksi serta penjualan pada perusahaan. Perusahaan yang mengalami dampak dari penyebaran Covid-19 harus melakukan mitigasi kerugian. Pemutusan hubungan kerja atau (PHK) menjadi pilihan yang diambil oleh pelaku usaha untuk menghambat pengeluaran perusahaan agar tidak mengalami kerugian atau *force majeure*. Pemutusan Hubungan Kerja. Pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topic permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah perlindungan hukum yang diberikan bagi pekerja yang mengalami PHK ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimanakah peran pemerintah dalam menunjang pemenuhan hak dan kewajiban para pekerja yang di PHK dan Dirumahkan pasca pandemi Covid-19?

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101280

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

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

### C. Metodologi Penelitian

Di dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif.

## PEMBAHASAN

### A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Dikenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19

Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terkait dalam hubungan kerja maupun orang yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan pada pasal 6 merupakan perlindungan bagi orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Perlindungan Tenaga Kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengatur hal itu.<sup>5</sup> Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c)

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)
- 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
- 3) Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
- 4) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang dan tugasnya (Pasal 12 Ayat 3)

- 5) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri (Pasal 31)
- 6) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atau keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama (Pasal 86 Ayat (1)).
- 7) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Ayat (1)).
- 8) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 Ayat (1)).
- 9) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 104 Ayat (1)).

Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan-peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial.<sup>6</sup> Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945, kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh. Kedudukan tinggi rendah dalam hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan diperatas (dienstverhoeding), sehingga menimbulkan kecenderungan pihak majikan/pengusaha berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Adapun tujuan diberikannya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya system hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Selain itu tujuan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya mencakup pada berlangsungnya hubungan kerja tetapi juga pada saat hubungan kerja tersebut berakhir. Hubungan kerja berakhir dapat disebabkan

<sup>5</sup> Eko Wahyudi, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta :Sinar Grafika, 2016), hlm. 31

<sup>6</sup> Adrian Sutedi, *HukumPerburuhan*, (Jakarta :SinarGrafika, 2009), hlm. 23.

waktu perjanjian kerja berakhir atau dikarenakan tindakan pengusaha melakukan PHK. Disinilah tujuan perlindungan hukum yaitu untuk memberikan pemenuhan hak-hak pekerja setelah berakhirnya hubungan hukum tersebut. Perlindungan Hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Dari aturan-aturan hukum yang mengatur mengenai PHK, menimbulkan adanya hak-hak buruh yang berkaitan dengan PHK.

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>7</sup>

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b) Perlindungan sosial, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c) Perlindungan teknis, yaitu :perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.<sup>8</sup>

Perlindungan Tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan. Pasal 4 huruf (c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :*“Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”*.

### **1. Pemberlakuan *Work From Home* Bagi Pekerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19**

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, E-Journal : *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Karena Melakukan Kesalahan Berat*, Surabaya, 2004.

<sup>8</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti 2003), hlm.61.

*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 2003 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: SE-05/M/BW/1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur :
  - 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 : SE-907/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:

- Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas;
- Mengurangi Shift;
- Mengurangi Jam Kerja;
- Mengurangi Hari Kerja
- 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.<sup>9</sup>

## 2. 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>10</sup>.

Dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 ("SE Menaker 3/2020"). SE Menaker 3/2020 sehubungan dengan meningkatnya penyebaran COVID-19 di beberapa wilayah Indonesia dan memperhatikan pernyataan resmi *World Health Organization* (WHO) yang menyatakan COVID-19 sebagai pandemi global. Salah satu hal yang diatur dalam SE Menaker 3/2020 adalah tentang pelaksanaan :

- a. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
- b. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
- c. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
- d. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Jadi dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha, perubahan besaran dan cara pembayaran upah pekerja dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja.

Realita di lapangan juga menunjukkan hal yang serupa sebagaimana disampaikan oleh Prof. H.R. Abdussalam, bahwa dari hasil pengamatan dan wawancara dengan para pekerja/buruh, mereka masih diperlakukan secara sepihak baik oleh pengusaha maupun oleh pihak pemerintah.<sup>11</sup>

Seharusnya dalam situasi pandemic COVID-19 seperti ini, Kementerian Ketenagakerjaan tidak hanya mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan

<sup>9</sup> Dr. Asri Wijayanti, S.H.,M.H, Materi Webinar Dampak Pandemi Covid-19

<sup>10</sup> SyamsulKhoiri. *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.

<sup>11</sup> H.R. Abdussalam, "*Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi*", Cetakan III, (Jakarta: Restu Agung, 2009), hlm. 345-346.

Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Namun juga perlunya 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. Selain itu, perlunya diadakan inspeksi yang bersifat sinergis antara Kementerian Kesehatan dan Kementerian Ketenagakerjaan terhadap Tempat Kerja yang masih melaksanakan aktivitas pekerjaan pada saat Pandemi COVID-19 sehingga dapat menekan perbuatan semena-mena pengusaha dalam mempekerjakan tenaga kerjanya yang dikhawatirkan dapat menyebabkan penyebaran COVID-19 menjadi tak terkendali dan tidak sesuai dengan asas perlindungan tenaga kerja yang telah diatur dalam Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan Perjanjian Kerja menurut Pasal 1601 KUH Perdata ialah persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.<sup>12</sup>

Pada umumnya, setiap hubungan hukum yang diciptakan oleh hukum selalu mempunyai dua segi yang isinya di satu pihak memiliki hak, sedang di pihak lain memiliki kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, sebaliknya tidak ada kewajiban tanpa hak. Karena hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, dan kewajiban merupakan norma hukum positif yang memerintahkan perilaku individu dengan menetapkan sanksi.<sup>13</sup>

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 perusahaan harus melindungi dan menjamin kebutuhan para pekerja/buruh sesuai dengan amanah konstitusi Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 menyatakan “*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak*”.

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.

Berdasarkan data yang dilansir dari Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat 2,8 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat Covid-19. Mereka terdiri dari 1,7 juta pekerja formal dirumahkan dan 749,4 ribu di-PHK (Ketenagakerjaan). Namun naasnya perusahaan yang memutus hubungan bekerja beralih dengan alasan “*force majeure*”. Alasan tersebut, menjadi perdebatan di kalangan para pekerja maupun ahli yang memperlakukan alasan *force majeure* bisa diterima atau tidak dalam memutus hubungan kerja dimasa pandemicovid-19.<sup>14</sup>

### 3. Ketentuan Ganti Rugi Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”)

Dalam konteks pekerja dengan sistem PKWT, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13

<sup>12</sup> Wardani Widhiandono, *Hukum Perikatan yang lahir dari Perjanjian* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 74.

<sup>13</sup> Sudikno Mertokusumo Mertokusumo, S. (2005). *Mengenal Hukum; Suatu Pengantar*. Yogyakarta: hlm. 142.

<sup>14</sup> Ketenagakerjaan, K. (n.d.). *Data Jumlah PHK Dimasa Pandemi Covid-19*.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud berbunyi: "Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja."

Berdasarkan uraian di atas, seorang pekerja/buruh PKWT berhak mendapatkan ganti kerugian ketika terjadi PHK secara sepihak ditengah masa kontraknya. Terkait dengan proses pengajuan PHK juga wajib tunduk pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### 4. Analisa *force majeure* Dalam Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19

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) UU 13/2003 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/buruhpun saat diPHK mendapatkan uang pesangon satu kali.

Menurut Subekti, *force majeure* adalah suatu alasan untuk dibebaskan dari kewajiban membayar ganti rugi. Kemudian, dalam KUH Perdata tidak ditemukan istilah *force majeure*

dengan tidak menjelaskan keadaan memaksa yang seperti apa yang dapat menjelaskan istilah *force majeure*. Namun memang ada beberapa istilah-istilah yang dalam KUH Perdata yang mengatur tentang ganti rugi, resiko untuk kontrak sepihak kemudian diambil untuk istilah *force majeure (Suadi)*. Dengan adanya *force majeure* tidak serta merta dapat dijadikan alasan perusahaan untuk berlindung dari alasan keadaan memaksa karena hanya ingin lari dari tanggung jawabnya, maka harus ada beberapa syarat supaya tidak terjadi hal demikian.<sup>15</sup>

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 dapat diketahui pada waktu perjanjian ini dibuat, setidaknya resikonya tidak dipikul oleh para pekerja yang di PHK. Dengan adanya beberapa syarat, maka seseorang tidak dapat semauanya sendiri mengatakan dirinya mengalami *force majeure*. Dalam Pasal 47 ayat (1) huruf j UU 2/2017 tentang Jasa Konstruksi menjelaskan terkait *force majeure*. Menurut ketentuan pasal tersebut, maka *force majeure* dapat diartikan sebagai kejadian yang timbul diluar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Keadaan memaksa tersebut meliputi:

1. Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (absolut) yakni bahwa para pihak tidak mungkin melaksanakan hak dan kewajibannya.
2. Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (relatif) yakni bahwa para pihak masih dimungkinkan melaksanakan hak dan kewajibannya.<sup>16</sup>

Ini telah diatur dalam ketentuan Pasal 164 ayat 1 dan ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bila perusahaan sudah mendapatkan bukti berupa adanya laporan keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik yang menunjukkan adanya kerugian yang dialami oleh perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan PHK terhadap pekerjanya dengan alasan "Force Majeure/Keadaan

<sup>15</sup> Subekti. R, "Hukum Perjanjian"(JAKARTA : Inter Nusa, 1985), hlm. 148.

<sup>16</sup> Ibid, hlm. 148-149.

Memaksa”, dengan membuktikan terlebih dahulu jika peristiwa yang terjadi (yang menyebabkan adanya keadaan memaksa) tersebut bukanlah disebabkan kesalahannya dan berada di luar kuasa perusahaan. Sedangkan dalam hal melakukan “Efisiensi”, perusahaan harus meletakkan PHK sebagai upaya terakhir. Hal ini merujuk pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo. Putusan Mahkamah Konsitusi No : 19/PUU-IX/2011 yang telah menyatakan:

“Pengusaha hanya dapat mem-PHK buruh dengan alasan efisiensi yang mana harus dimaknai dengan Perusahaan Tutup Permanen atau Perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”.

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. Melalui data yang dilansirdari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) :

1. Jumlah pekerja sektor formal yang telah dirumahkan akibat pandemic COVID-19 sebanyak 1.032.960 orang
2. Pekerja sektor formal yang di-PHK sebanyak 375.165 orang.
3. Sedangkan pekerja sektor informal yang terdampak COVID-19 sebanyak 314.833 orang.
4. Total pekerja sektor formal dan informal yang terdampak COVID-19 sebanyak 1.722.958 orang.

Data tersebut merupakan data terbaru yang sudah terverifikasi oleh Kemnaker, sedangkan masih terdapat 1,2 juta pekerja lain yang sedang divalidasi datanya. Selain data dari Kemnaker terdapat juga data dari Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) per 8 Mei 2020 mencatat jumlah pekerja yang terkena PHK dan dirumahkan di tengah pandemic COVID-19 sudah mencapai 7 juta orang.

Data terakhir dari BPJS Ketenagakerjaan (BP Jamsostek) tercatat yang mulai mengalami kesulitan bayar jika di equivalent-kan dengan jumlah tenaga kerja sudah mencapai 7 juta. Kemudian dari data tersebut terdapat 30 ribu perusahaan di antaranya yang mengalami kesulitan pembayaran merupakan perusahaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

Himbauan untuk tidak melakukan PHK rupanya agak sedikit sulit untuk diterapkan jika perusahaan mengalami kerugian. Menurutnya, PHK menjadi hal yang paling memungkinkan untuk dilakukan oleh pengusaha dan perusahaan dalam mengatasi defisit keuangan perusahaan. Melansir situs berita Kompas, terdapat beberapa perusahaan besar dan terkenal di Indonesia yang memberlakukan penutupan usaha dan kebijakan PHK seperti berikut:

1. Traveloka. Pemberhentian dari perusahaan ini sudah dilakuakan sejak awal April dengan melibatkan 100 orang atau 10 persen karyawannya.
2. Ramayana. Mengutip sumber berita Kompas TV, 8 April 2020, terdapat video yang sempat viral di media social dengan adanya puluhan karyawan perusahaan ritel yang dikabarkan terkena PHK. Video viral tersebut dibenarkan oleh Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Ramayana Lestari Sentosa Kurniati. Beliau mengatakan bahwa video tersebut diambil di Ramayana Depok, 4 April lalu. Pihak Ramayana pun beralasan menutup usahanya dan melakukan PHK karena tidak dapat menutupi beban operasional sebagai dampak dari pandemi virus corona.
3. KFC. Dikabarkan terdapat 450 pekerja KFC yang tersebar di Pulau Jawa dirumahkan. Mengutip Kontan, 19 April 2020, Direktur Fast Food Indonesia Justinus Dalimin Juwono mengatakan bahwa karyawan yang dirumahkan karena memang gerai-gerainya sedang ditutup dan tidak boleh beroperasi. Pihaknya juga memastikan bahwa karyawan yang dirumahkan hanya bersifat temporer atau sementara. Ia menjelaskan saat ini total terdapat 100 gerai tidak beroperasi. Sementara, sisanya tutup sebagian untuk layanan.

4. STOQO. STOQO Teknologi Indonesia merupakan sebuah platform online yang menyetok bahan-bahan segar ke outlet makanan. Perusahaan ini dikabarkan tutup dan penutupan ini juga disampaikan dalam situs resmi perusahaan. Selain keempat perusahaan tersebut, beberapa waktu lalu publik juga sempat digegerkan dengan video viral berupa pemecatan massal atau PHK terhadap ribuan pekerja dari Pabrik Sepatu di Tangerang, Banten. Perusahaan tersebut yaitu PT Shang Yao Fung yang memproduksi produk sepatu terpaksa memecat karyawannya karena pandemi COVID-19. Kemudian Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) menyebut bahwa sector industri tekstil merupakan sektor yang paling banyak memberlakukan PHK. API menyebut bahwa jumlah pekerja yang di-PHK dan dirumahkan sudah mencapai 1,8 juta orang. API juga menambahkan bahwa angka tersebut akan terus bertambah jika pemerintah tidak segera memberikan stimulus atau bantuan. Beberapa contoh penutupan serta pemecatan massal (PHK) karyawan perusahaan tersebut menambah daftar panjang adanya dampak pandemi terhadap sektor perekonomian di Indonesia. Jika sudah seperti ini kesejahteraan hidup para pekerja dan buruh menjadi taruhannya.<sup>17</sup>

#### 5. Mekanisme Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia

Dalam pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur ketentuan mengenai pengakhiran hubungan kerja (PHK) baik oleh pengusaha, atau oleh pekerja/buruh (karyawan). Teknis pelaksanaan (prosedur) PHK dalam pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pada dasarnya merujuk pada ketentuan pasal 151 Ayat (2) dan Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa setiap pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan (sesuai mekanisme

bipartit), baik perundingan mengenai alasan PHK-nya maupun perundingan menyangkut hak-hak atau kewajiban yang harus ditunaikan.

Termasuk PHK karena *corporate action* sebagaimana tersebut dalam Pasal 163 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Apabila perundingan sebagaimana dimaksud gagal, maka hanya dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan (“izin”) dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum  
Hubungan kerja yang putus demi hukum artinya hubungan kerja tersebut berakhir dengan sendirinya dan kepada buruh/pekerja, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari lembaga yang berwenang sebagaimana diatur dalam pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha  
Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4) dan harus didahulukan pembayarannya dari utang yang lain.
3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh  
Hak buruh untuk memutuskan hubungan kerja ini adalah akibat dari pengsamataan antara buruh dan majikan yang menurut S.Mok adalah suatu pengsamataan yang meletakkan kepada seorang anak yang lemah suatu beban yang sama seperti kepada seorang dewasa yang kuat.<sup>18</sup> Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).

<sup>17</sup> M.hukumonline, “Kajian COVID-19 dan Nasib Para Pekerja” (<https://m.hukumonline.com/berita/baca/d8fb234d82//>), diakses pada tanggal 21-10-2020. Pukul 20.15 WITA)

<sup>18</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja cetakan ketujuh*, (Jakarta: Djambatan, 2016), hlm. 150.



4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan Sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting.<sup>19</sup>

Pekerja, pengusaha dan pemerintah wajib untuk melakukan segala upaya untuk menghindari PHK. Apabila terpaksa terjadi, PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Selain karena pengunduran diri dan melalui penetapan LPPHI, hal-hal yang diperbolehkan untuk dilakukan PHK adalah :

- a) Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b) Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.<sup>20</sup>

Selama belum ada penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI), pekerja dan pengusaha harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Sambil menunggu penetapan, pengusaha dapat melakukan skorsing dengan tetap membayar hak-hak pekerja. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi PHK. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan PHK dilakukan secara berjenjang, yaitu melalui

perundingan Bipartit, tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase), Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Mahkamah Agung (MA).<sup>21</sup>

## **B. Program Pemerintah Dalam Menunjang Hak Dan Kewajiban Para Pekerja Yang Di-PHK Atau Dirumahkan Ditengah Pandemi Covid-19**

### **1) Kartu Prakerja**

Pemerintah pada 11 April 2020 mengeluarkan kebijakan dengan merilis Program Kartu Prakerja. Pelaksanaan Kartu Prakerja 2020 merupakan implementasi Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 4 Tahun 2020 tentang Re-focusing Kegiatan, Realokasi Anggaran, serta Pengadaan Barang dan Jasa untuk Percepatan Penanganan Coronavirus Disease (Covid-19).<sup>22</sup>

#### **• Sasaran penerima Kartu Prakerja**

Sasaran program Kartu Prakerja ini skemanya berubah dimana orientasinya tidak lagi hanya untuk pencari kerja muda, tetapi juga bagi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta para pelaku usaha mikro dan kecil (UMK) yang terdampak pandemi COVID-19. Pemerintah melakukan pembaruan data dari kementerian/lembaga (K/L) dan pemerintah daerah yakni melalui Dinas Tenaga Kerja, Pariwisata, Koperasi dan UKM, Perindustrian dan Perdagangan, atau asosiasi usaha yang terdampak seperti transportasi dan ritel.

#### **• Anggaran Kartu Prakerja**

Anggaran untuk Kartu Prakerja ini dulu sebelum postur anggarannya diubah untuk penanganan wabah covid-19 sebanyak Rp 10 triliun, sekarang Rp 20 triliun. Dulu penerimanya dibatasi 2 juta orang, sekarang 5,6 juta orang. Dengan Kartu Prakerja ini diharapkan berguna untuk pekerja yang berdampak selama masa pandemi COVID-19.

#### **• Keuntungan Kartu Prakerja Bagi Peserta**

<sup>19</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, ( Jakarta : Rajawali Pers,2014),hlm.184.

<sup>20</sup> Sumanto, *Hubungan Industrial; Memahami dan menagatasi potensi konflik-kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global* , (Jakarta : Center Of Academic Publishing (CAPS),2014), hlm.232.

<sup>21</sup> Sumanto, *Hubungan Industrial; Memahami dan menagatasi potensi konflik-kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*, (Jakarta : Center Of Academic Publishing (CAPS),2014), hlm.233.

<sup>22</sup> M.hukumonline, "Pengaturan Pesangon dan JKP dalam UU Cipta Kerja" (<https://m.hukumonline.com/berita/baca/d8fb234d82//>, diakses pada tanggal 21-10-2020. Pukul 20.15 WITA)

Keuntungan Kartu Prakerja, yakni memberikan kursus atau pelatihan bagi para pesertanya, dimana program ini biaya pelatihannya ditanggung oleh pemerintah, dengan pelatihan dari Kartu Pra-Kerja, peserta diharapkan dapat meningkatkan keterampilannya. Sedangkan bagi pekerja sektor informal, selain pelatihan akan ada juga program dari perbankan untuk memberikan Kredit Usaha Rakyat (KUR) bagi para peserta usai mendapatkan pelatihan. Harapannya, insentif yang diperoleh peserta Kartu Prakerja dapat dipadukan dengan fasilitas KUR untuk memudahkan peserta dalam berwirausaha.

- **Jumlah Insentif Yang Diterima Peserta Kartu Prakerja**

Peserta program Kartu Prakerja akan mendapatkan insentif dan bantuan pelatihan dengan total Rp 3.550.000. Rinciannya, biaya bantuan pelatihan sebesar Rp 1 juta, insentif penuntasan pelatihan sebesar Rp 600.000 per bulan selama empat bulan, dan insentif survei keberkerjaan sebesar Rp 150.000. Setiap peserta program hanya dapat mengikuti program sebanyak satu kali. Insentif tersebut akan dibayarkan setelah peserta menyelesaikan minimal satu kali pelatihan.

- **Skema kerja Kartu Prakerja**

Nantinya, peserta Kartu Prakerja dapat mengikuti pelatihan yang diisyaratkan industri yang ada dalam layanan Sistem Informasi Ketenagakerjaan (SISNAKER) dan beberapa pihak ketiga sebagai Lembaga pelatihan online teruji. Tersedia berbagai pilihan jenis pelatihan dan lembaga pelatihan, baik Balai Pelatihan Kerja (BLK) pemerintah maupun swasta. Pelatihan tersebut akan diselenggarakan secara *online* dan *offline*. Setelah selesai mengikuti pelatihan, baik *online* ataupun *offline*, peserta program nantinya akan mendapatkan sertifikat pelatihan dari lembaga yang diikutinya dan insentif. Selain itu pemerintah dalam hal ini Menteri ketenagakerjaan menjanjikan program padat karya tunai untuk memberikan

penghasilan sementara bagi pekerja harian yang kehilangan pendapatan akibat berbagai pembatasan sosial di tengah pandemi COVID-19.

- 2) **Pemberian Insentif Sebesar Rp 5.000.000**

Insentif tersebut digelontorkan untuk korban PHK melalui BP Jamsostek. Pemerintah akan **memberikan** dana sebesar Rp1 juta per pekerja per bulan ditambah insentif Rp1 juta, totalnya per peserta akan menerima Rp 5 juta. Pekerja yang sudah ikut BPJS Ketenagakerjaan (BP Jamsostek) yang kena PHK akan dibantu mendapatkan dana ini.

- 3) **Bentuk padat karya**

Program padat karya ini dikoordinasikan oleh kementerian atau lembaga negara terkait sesuai bidang kerja masing-masing. Selain itu, terdapat padat karya tunai. Program ini utamanya ditujukan bagi masyarakat lapisan bawah di pedesaan yang terdampak pandemi Covid-19. Padat karya tunai juga dapat **diterapkan** secara masif menggunakan skema dana desa. Kepala Negara mengatakan bahwa dana desa dalam situasi saat ini setidaknya dapat dimanfaatkan untuk dua hal, yaitu sebagai bantuan sosial bagi warga yang terdampak serta sebagai program padat karya tunai di desa-desa.

- 4) **JKP**

Di dalam omnibus Law Undang-Undang (UU) CiptaKerja, terdapat pula aturan yang menegaskan bahwa pemerintah atau buruh yang mengalami PHK, Undang-Undang Cipta Kerja mengatur ketentuan mengenai **program** jaminan kehilangan pekerjaan yang manfaatnya berupa uang tunai akses informasi pasar kerja, dan pasar kerja. JKP adalah program jaminan social baru. Pasal 82 UU Cipta Kerja menyebutkan, ketentuan yang ada pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 18 diubah. Sebelumnya, terdapat 5 jaminan sosial yakni : Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian.

Namun kini, ada tambahan Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Ketentuan dalam UU Cipta Kerja menyebutkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan akan diberikan kepada para pekerja

atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Hal itu diatur pada bagian ketujuh Pasal 46 A. JKP diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. Tujuannya untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak saat pekerja atau buruh kehilangan pekerjaannya. Mereka yang berhak mendapatkan JKP, seperti diatur dalam Pasal 46 C adalah mereka yang telah membayar iuran. Manfaat yang diberikan melalui JKP adalah berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Sementara sumber pendanaan jaminan kehilangan pekerjaan ini berasal dari : Modal awal pemerintah, Rekomposisi iuran program jaminansosial, dan atau Dana operasional BPJS Ketenagakerjaan.

Adapun modal awal untuk program jaminan kehilangan pekerjaan ditetapkan paling sedikit Rp. 6 triliun yang bersumber dari APBN.<sup>23</sup>

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa pandemi covid-19 yang dijadikan alibi oleh beberapa perusahaan dirasa tidak logis, karena beberapa perusahaan beralih dengan *force majeure*. Dimana alasan tersebut tidak bisa dikategorikan dengan wabah yang sedang merembak di Indonesia, Covid-19, dan wabah tersebut juga tidak dikategorikan dengan Bencana Nasional. Dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan belum mencapai 2 tahun maka perusahaan tidak bisa memutus hubungan kerja begitu saja. Maka perlu adanya upaya lain yang diberikan oleh perusahaan atau pemerintah dalam menanggulangi dampak Covid-19 kepada para pekerja yang di PHK agar dapat membatasi waktu kerja/lembur dan para pekerja bisa dirumahkan dengan tidak memutus hubungan kerja. Dengan hal tersebut dapat membantu pemerintah untuk

mengurangi angka pengangguran dan dapat membantu pemerintah menumbuhkan perekonomian dikala pandemi Covid-19.

2. Perlunya 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.

### B. Saran

1. Pengusaha sebisa mungkin harus berupaya menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya, pengusaha harus menciptakan suasana hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja juga perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Perlunya penegakan tujuan hukum ketenagakerjaan yang sesuai dengan apa yang telah diatur dalam pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi : Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:
  - a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
  - b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
  - c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
2. Apabila terjadi perselisihan, penyelesaian sengketa secara musyawarah seharusnya lebih diutamakan, serta kedua belah pihak harus saling menghargai satu sama lain terkait penyelesaian sengketa diluar pengadilan sekalipun. Perlunya

<sup>23</sup> M.hukumonline, "Mengenal JKP untuk Korban PHK dalam UU Cipta Kerja" (<https://www.kompsd.com/tren/read/2020.com//>), diakses pada tanggal 21-10-2020. Pukul 20.15 WITA)

penyelesaian secara musyawarah ini tentunya agar terhindarnya tindakan PHK. Dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.

\_\_\_\_\_, Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajawali Press, Jakarta.

\_\_\_\_\_, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2014).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan-Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, 2018.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta 2003.
- \_\_\_\_\_, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Ketenagakerjaan-Perburuhan Di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2018.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Asri Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di PHK Karena Melakukan Kesalahan Berat*, Surabaya, 2004.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- \_\_\_\_\_, *Dinamika Dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1993.
- Eko Wahyudi, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- H.R. Abdussalam, *"Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi"*, Cetakan III, Restu Agung, Jakarta, 2009.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi revisi*, Raja grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- \_\_\_\_\_, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.