

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP  
PEMUTUSAN TENAGA KERJA DI  
TENGAHPANDEMI COVID-19<sup>1</sup>  
Oleh : Charolina Djesika Sembel<sup>2</sup>  
Said Aneke R<sup>3</sup>  
Lendy Siar<sup>4</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terdampak Pandemi COVID-19 dan bagaimana upaya pemerintah terhadap kerja/buruh yang mendapat Pemutusan Hubungan Kerja di mana dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: Dalam hal perlindungan tenaga kerja yang terdampak Pandemi COVID-19, telah diterapkan perlindungan hukum diantaranya: Pertama, perlindungan status kerja yaitu pencegahan pemutusan hubungan kerja dan pengupahan tenaga kerja. Kedua, pemberlakuan *work from home* yaitu konsep bekerja dari rumah yang dimana pelaksanaan WFH ini bukan berarti tidak masuk kantor melainkan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diselesaikan dimana saja dengan menggunakan teknologi dan informasi. Ketiga, pemberlakuan prinsip social distancing dimana masyarakat diminta untuk menghindari hadir di pertemuan besar atau kerumunan orang dalam upaya mencegah penyebaran COVID-19 dan juga penguasaan alat pelindung diri berdasarkan regulasi pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di lingkungan kerja. Banyak perusahaan yang mengambil keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk meningkatkan efisiensi perusahaannya dengan alasan *force majeure*. Kebijakan perusahaan yang diambil tersebut tidak dapat dibenarkan karena pandemi COVID-19 tidak termasuk kejadian *force majeure* karena pandemi COVID-19 belum mencapai dua tahun atau tidak menyebabkan perusahaan tersebut tutup. Pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan yang dapat dijadikan solusi bagi para pekerja agar dapat tetap bertahan di masa pandemi

COVID-19, beberapa kebijakannya, yaitu : Pertama, pemerintah mengeluarkan kebijakan kartu Prakerja yang bertujuan untuk memberantas kemiskinan dan mengurangi pengangguran. Kedua, pemberian insentif bagi tenaga kerja medis sebagai bentuk apresiasi karena tenaga medis merupakan garda terdepan yang menjadi pemeran utama dalam penanggulangan COVID-19 di Indonesia. Ketiga, penerbitan kebijakan dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja di masa pandemi COVID-19 serta menjamin keselamatan para pekerja.

Kata kunci: pemutusan tenaga kerja; pandemi covid -19;

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang dapat disebabkan oleh si pekerja atau pun perusahaan. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja, terutama pada masa pandemi Covid-19 yang telah menyebar ke seluruh dunia, termasuk Indonesia. Sehingga beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan.

**B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana penerapan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terdampak Pandemi COVID-19?
2. Bagaimana upaya pemerintah terhadap kerja/buruh yang mendapat Pemutusan Hubungan Kerja?

**C. Metode Penelitian**

Untuk menghimpun data digunakan metode penelitian kepustakaan.

**PEMBAHASAN**

**A. Penerapan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Terdampak Pandemi COVID 19**

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101270

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

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

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 2 menjelaskan tentang tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat"<sup>5</sup>

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomis melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- b. Norma kesehatan kerja dan *heigiene* kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit; Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi Perumahan pekerja
- c. Norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegerahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan atau kau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi

akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.<sup>6</sup>

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga; atau yang biasa disebut kesehatan kerja;
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Di dalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.<sup>7</sup>

Pada masa Pandemi COVID-19 telah diterapkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terdampak, diantaranya :

- a. Perlindungan status kerja (Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja ) dan pengupahan tenaga kerja

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja."<sup>8</sup>

5 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 2

6 Zainal Asikin, *Op.Cit*, hlm 95-96

7 *Ibid*, hlm 97

8 Lihat UU No.13 Tahun 2003 Pasal 151

Jika segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pemerintah dalam situasi Pandemi COVID-19 meminta pengusaha tidak melakukan PHK, terutama di sektor-sektor yang rentan terdampak pandemi COVID-19.

Kemudian jenis-jenis PHK, dalam hukum perburuhan dan ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK, yaitu:

- 1) Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha.
- 2) Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja.
- 3) Hubungan kerja putus demi hukum.
- 4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan<sup>9</sup>

c.1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat dimaksud harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada Pengakuan dari pekerja buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.<sup>10</sup>

Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan berat dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jika pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
- b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
- c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
- d. Dan untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah (Pasal 160 ayat 1).<sup>11</sup>

Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan

9 Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Sinar Grafika, 2009, hlm. 66

10 Lihat UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 158

11 Lihat UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 160

takwin terhitung sejak hari pertama pekerja buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali. Namun jika pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana ini dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Kepada buruh/pekerja yang di PHK karena alasan ini, pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) (Pasal 163 ayat 1). Tetapi jika pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) (Pasal 163 ayat 2).<sup>12</sup>

Selain itu pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun,

atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) (Pasal 164 ayat 1). Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) (Pasal 164 ayat 3). Dalam pasal 165 juga disebutkan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).<sup>13</sup>

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) (Pasal 167 ayat 1). Namun jika besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha (Pasal 167 ayat 2). Dalam hal pengusaha tidak

12 Lihat UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 163

13 Lihat UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 164

mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) (Pasal 167 ayat 5).<sup>14</sup>

Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>15</sup>

c.2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendaknya. Dengan demikian, PHK oleh buruh ini dilakukan atas inisiatif buruh/pekerja yang bersangkutan untuk meminta diputuskan hubungannya. Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja buruh;
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesesuaian pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.<sup>16</sup>

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas, pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).<sup>17</sup>

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud di atas harus memenuhi syarat:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

14 Lihat UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 167

15 Lihat UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 168

16 Lihat UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 169

17 *Ibid.*

c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.<sup>18</sup>

c.3. Hubungan kerja putus demi hukum

Selain pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, buruh/pekerja, hubungan kerja juga dapat putus berakhir demi hukum, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersiapkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. Pekerja buruh meninggal dunia.<sup>19</sup>

c.4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Sebelum terbentuknya pengadilan hubungan industrial (PHI) melalui Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian 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>20</sup> Dalam pasal 1603 v KUHperdata disebutkan tiap pihak (buruh, majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.

Alasan penting adalah di samping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan di mana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang

dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4P). Demikian juga halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan majikan yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perwakilan Indonesia di luar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal. Terhadap putusan Pengadilan Negeri tersebut tidak ada upaya untuk melawan atau menolaknya, kecuali jika Jaksa Agung memandang perlu untuk mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan itu, yang semata-mata demi kepentingan undang-undang.<sup>21</sup>

Saat ini setelah terbentuk pengadilan hubungan industrial PHI Semua sengketa hubungan industrial mulai perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat buruh/pekerja dalam satu perusahaan menjadi kompetensi absolute PHI untuk menyelesaikannya setelah mekanisme penyelesaian diluar pengadilan melalui mediator dan konsiliator dilakukan namun tidak berhasil.<sup>22</sup>

Dalam rangka menghindari PHK, Kementerian Ketenagakerjaan telah menerbitkan 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

**B. Upaya Pemerintah terhadap Tenaga Kerja/ Buruh yang Mendapat PHK**

Kesehatan adalah salah satu kebutuhan dasar manusia, yang belakangan telah dijamin haknya secara konstitusional. Sesungguhnya jaminan konstitusi terhadap hak atas kesehatan telah ada sejak masa Konstitusi Republik Serikat (RIS) 1949 “Penguasa senantiasa berusaha dengan sungguh-sungguh memajukan kebersihan umum dan kesehatan rakyat”. Setelah bentuk negara serikat kembali ke bentuk negara kesatuan dan berlakunya Undang-Undang Dasar Sementara 1950

<sup>18</sup>Lihat UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 162

<sup>19</sup> Lihat UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 154

<sup>20</sup> Lalu Husni, *Op.Cit.* hlm. 183

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm 184

<sup>22</sup> *Ibid*.

(UUDS), ketentuan Pasal 40 Konstitusi RIS di adopsi ke dalam Pasal 42 UUDS. Sejalan dengan itu, Konstitusi *World Health Organization* (WHO) 1948 telah menegaskan pula bahwa “memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya adalah suatu hak asasi bagi setiap orang” (*the enjoyment of the highest attainable standard of health is one of the fundamental rights of every human being*).

Istilah yang digunakan bukan “*human rights*”, tetapi “*fundamental rights*”, yang kalau kita terjemahkan langsung ke Bahasa Indonesia menjadi “Hak hak Dasar”. Kemudian pada tahun 2000, melalui Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar 1945, kesehatan ditegaskan sebagai bagian dari hak asasi manusia. Dalam Pasal 28H ayat (1) dinyatakan, bahwa: “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapat lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.” Masuknya ketentuan tersebut ke dalam Undang-Undang Dasar 1945, menggambarkan perubahan paradigma yang luar biasa. Kesehatan dipandang tidak lagi sekedar urusan pribadi yang terkait dengan nasib atau karunia Tuhan yang tidak ada hubungannya dengan tanggung jawab negara, melainkan suatu hak hukum (*legal rights*) yang tentunya dijamin oleh negara<sup>23</sup>.

Untuk menindaklanjuti antisipasi kedaruratan penyakit *zoonosis*, telah ada serangkaian regulasi yang mengatur upaya perlindungan dan pencegahan penyakit menular yaitu :

- d.1) Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- d.2) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1984 tentang Wabah Penyakit Menular (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3273);
- d.3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4723);

- d.4) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5063);
- d.5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 128, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6236);
- d.6) Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Kedaruratan Bencana pada Kondisi Tertentu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 34)

Mengacu pada aturan-aturan di atas, kemudian dalam upaya penanggulangan wabah ini, Pemerintah telah menerbitkan beberapa regulasi yaitu:

- 1) Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2020 tentang refocussing kegiatan, realokasi anggaran serta pengadaan barang dan jasa dalam rangka percepatan penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).
- 2) Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat COVID-19
- 3) Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang penetapan bencana non alam penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional.
- 4) Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease (COVID-19) ditetapkan di Jakarta pada tanggal 31 Maret 2020 oleh Presiden Joko Widodo.
- 5) Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019
- 6) Keputusan Presiden Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Keputusan Presiden Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)
- 7) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* (COVID-19)

23 Toar Palilingan, Aspek Hukum Dalam Penanganan Wabah COVID-19, diakses 20 April 2020

8) Keputusan Menteri Kesehatan Nomor : HK.01.07/MENKES/169/2020 Tentang Penetapan Rumah Sakit Infeksi *Emerging* Tertentu

Penerbitan regulasi dalam rangka penanganan penyebaran Covid 19 merupakan upaya untuk mendukung keberadaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 yang menetapkan wabah penyakit sebagai salah satu bencana non-alam yang perlu dikelola potensi ancamannya. Atas regulasi-regulasi tersebut maka upaya-upaya yang saat ini dilakukan adalah :

d.6.a) Kebijakan *Social Distancing/Physical Distancing*

Adanya *Social Distancing* sejauh ini sangat efektif dalam menghambat penyebaran virus/penyakit, yakni dengan mencegah orang sakit melakukan kontak dekat dengan orang-orang untuk mencegah penularan. Namun melihat fenomena sekarang, nyatanya *social distancing* masih berbentuk imbauan yang jika tidak dibantu diviral-kan di media sosial akan lebih sedikit masyarakat yang mengetahuinya. Maka dari itu, sebaiknya kebijakan *social distancing* harus dimuat dalam peraturan pemerintah pengganti undang-undang tentang upaya penanganan wabah COVID-19, yang salah satunya mengatur *social distancing* adalah kewajiban, jika perlu terdapat penegasan berupa sanksi sesuai hukum positif, agar masyarakat tidak hanya sadar akan pentingnya *social distancing* tetapi juga menerapkan praktiknya. Hal ini dirasa perlu untuk melakukan pembatasan hak individual dalam melakukan *social distancing* karena kondisi yang terjadi adalah kegentingan yang mengancam kesehatan publik.

Istilah *social distancing* kemudian mengalami perubahan menjadi *physical distancing* sesuai dengan istilah yang digunakan WHO karena penggunaan istilah *social distancing* seolah-olah melakukan penghentian interaksi sosial dalam masyarakat sementara yang sebenarnya diinginkan hanya menjaga jarak fisik. Dari hal inilah kemudian berbagai aktivitas yang pada awalnya dilakukan dengan jarak fisik yang dekat kemudian diubah menjadi aktivitas yang menciptakan jarak secara fisik antara lain, pembelajaran *online* (metode *daring*), penggunaan mekanisme WFH (*work*

*from home*), penutupan tempat-tempat perbelanjaan (*mall*) dan upaya lain yang dapat mencegah penyebaran COVID 19.

d.6.b) Perlindungan bagi Tenaga Kesehatan sebagai Garda Depan

Tenaga kesehatan berdiri di garda depan dalam mencegah bertambahnya jumlah infeksi sehingga pemerintah perlu menjamin perlindungan dan keselamatan kerja bagi tenaga medis dalam upaya penanganan COVID-19. Perlindungan tenaga kesehatan bergulir setelah ada tujuh dokter meninggal karena positif terinfeksi, kelelahan hingga serangan jantung sehingga dilakukan pengaturan jam kerja, penambahan jumlah rumah sakit rujukan, pemenuhan kebutuhan primer setiap tenaga kesehatan, penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), kemudian penentuan skala prioritas pemberian APD.

Kepastian hukum merupakan instrumen penting dalam menjamin keselamatan tenaga kesehatan sehingga pemerintah tidak dapat melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap penugasan tenaga kesehatan. Terlebih jika melihat peraturan perundang-undangan mengenai tenaga kesehatan nampaknya belum ada yang mengatur penjaminan kepastian hukum bagi tenaga kesehatan sekalipun sudah ada Undang-undang No. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan namun saat ini belum ada peraturan pelaksanaan dan petunjuk teknis Undang-undang tenaga kesehatan dan undang-undang lainnya yang mengatur tentang perlindungan hukum dan keselamatan kerja bagi tenaga kesehatan.

d.6.c) Pembatasan Sosial Berskala Besar

Kewenangan Pembatasan Sosial Berskala Besar berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan merupakan wewenang *absolut* pemerintah pusat. Dalam Pasal 1 Angka 1 dinyatakan bahwa “kekarantinaan kesehatan dilakukan untuk mencegah dan menangkal keluar atau masuknya penyakit dan/atau faktor risiko kesehatan masyarakat yang berpotensi menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat.” Maka dari itu jika ada pemerintah daerah yang merasa daerahnya memiliki situasi kedaruratan dan hendak melakukan *lockdown*, tentunya hal ini inkonstitusional dan perlu adanya konsultasi dari kepala daerah dengan



pemerintah pusat sebelum mengambil kebijakan terkait. Kemudian atas kondisi darurat penyebaran COVID 19, pemerintah kemudian menetapkan Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease (COVID-19). Pertimbangan PP 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* (COVID-19) adalah:

- 1) Bahwa penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) dengan jumlah kasus dan/atau jumlah kematian telah meningkat dan meluas lintas wilayah dan lintas negara dan berdampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia;
- 2) bahwa dampak penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) telah mengakibatkan terjadi keadaan tertentu sehingga perlu dilakukan upaya penanggulangan, salah satunya dengan tindakan pembatasan sosial berskala besar; Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* (COVID-19) mengatur tentang Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan dan dapat dilakukan oleh Pemerintah Daerah berdasarkan persetujuan Menteri Kesehatan. PP 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* (COVID-19) tentunya diputuskan dengan pertimbangan yang banyak sesuai kultur negara Indonesia. Kebijakan *Lockdown* tidak menjadi pilihan pemerintah sebagaimana diterapkan di banyak negara, India misalnya menyebabkan *chaos* dan permasalahan sosial yang mengagetkan. Namun kunci dari hal ini pembatasan diri dan pergerakan individu warga negara untuk tinggal di rumah, membatasi frekuensi dan jumlah pertemuan massal untuk kemudian dapat menaklukkan coronavirus pandemi ini.

d.6.d) Transparansi pemerintah dalam penanganan pandemi COVID-19.

Keterbukaan informasi mengenai COVID-19 menjadi sebuah kemestian saat ini. Keterbukaan informasi mengenai COVID-19

pada dasarnya mengacu pada UU No.14 Tahun 2008 tentang informasi publik menuntut. Pemerintah sebagai badan publik untuk membuka secara transparan kasus ini sejak awal. Pada awalnya, informasi mengenai pasien dan data infeksi virus ini tidak terbuka bahkan nama pasien pun dirahasiakan. Alasan pemerintah tidak membuka seluruh informasi terkait penanganan virus corona yang disebabkan karena kekhawatiran menimbulkan kepanikan dan keresahan namun kemudian seiring perkembangan kondisi penyebaran virus ini maka keterbukaan data pun mulai dilakukan karena pemerintah perlu menyampaikan kepada masyarakat data-data pasien yang meninggal atau positif untuk dapat mengetahui rantai penyebaran virus tersebut.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Dalam hal perlindungan tenaga kerja yang terdampak Pandemi COVID-19, telah diterapkan perlindungan hukum diantaranya: Pertama, perlindungan status kerja yaitu pencegahan pemutusan hubungan kerja dan pengupahan tenaga kerja. Kedua, pemberlakuan *work from home* yaitu konsep bekerja dari rumah yang dimana pelaksanaan WFH ini bukan berarti tidak masuk kantor melainkan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diselesaikan dimana saja dengan menggunakan teknologi dan informasi. Ketiga, pemberlakuan prinsip social distancing dimana masyarakat diminta untuk menghindari hadir di pertemuan besar atau kerumunan orang dalam upaya mencegah penyebaran COVID-19 dan juga penggunaan alat pelindung diri berdasarkan regulasi pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di lingkungan kerja.

Banyak perusahaan yang mengambil keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk meningkatkan efisiensi perusahaannya dengan alasan *force majeure*. Kebijakan perusahaan yang diambil tersebut tidak dapat dibenarkan karena pandemi COVID-19 tidak termasuk kejadian *force majeure* karena pandemi COVID-19 belum mencapai dua tahun atau tidak menyebabkan perusahaan tersebut tutup. Pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan yang dapat dijadikan solusi bagi para pekerja agar dapat tetap bertahan di masa pandemi COVID-19,

beberapa kebijakannya, yaitu : Pertama, pemerintah mengeluarkan kebijakan kartu Prakerja yang bertujuan untuk memberantas kemiskinan dan mengurangi pengangguran. Kedua, pemberian insentif bagi tenaga kerja medis sebagai bentuk apresiasi karena tenaga medis merupakan garda terdepan yang menjadi pemeran utama dalam penanggulangan COVID-19 di Indonesia. Ketiga, penerbitan kebijakan dan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja di masa pandemi COVID-19 serta menjamin keselamatan para pekerja.

#### B. Saran

1. 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
2. Perlu menciptakan lapangan pekerjaan dengan cara menumbuhkan usaha mikro di tingkat desa pedalaman, yang akan mengakomodir usaha-usaha pertanian sehingga kebutuhan pangan dapat teratasi

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Bambang Sunggono, "*Metodologi Penelitian Hukum*", Jakarta, Rajawali Press, 1998
- Soedjono Dirdjosiswo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, PT.Raya Grafindo Persada, 2008
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Edisi Kelima, Yogyakarta, Liberty
- Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, PT Grafindo Persada, 2016
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Sinar Grafika, 2009
- H.R. Abdussalam, "Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) Yang Telah Direvisi", Cetakan III, (Jakarta: Restu Agung, 2009)
- C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta 1989
- Setiono. *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004
- Peraturan Perundang-undangan:**
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
- SE 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
- Sumber lain :**
- Syeikha Nabila, *Dampak COVID-19 terhadap Tenaga Kerja di Indonesia*, Bandung, Research Gate, 2020
- Imas Juaningsih, *Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia*, dalam ADALAH Buletin Hukum&Keadilan, Jakarta, 2020
- Pusat Kajian Anggaran, Analisis RUU tentang APBN, dalam *Ketenagakerjaan Indonesia: Menghadapi Pandemi, Menjelang Bonus Demografi*, Jakarta, 2020
- Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, ninth edition, St. Paul, West, 2009
- Toar Palilingan, Aspek Hukum Dalam Penanganan Wabah COVID-19, diakses 20 April 2020
- Kanyaka Prajnaparamitha, *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 3 Issue 2, Semarang, Juni 2020
- Daniel Marshal Sajou dkk, Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi COVID-19, Vol. 1 No.8, Jakarta, Oktober 2020

Majalah Resmi Perhimpunan Dokter Paru Indonesia, *Respirologi Indonesia*, Jakarta, Perhimpunan Dokter Paru Indonesia, April 2020

Syamsul Khoiri. Peraturan Hukum Perburuhan Dan Sikap Pengadilan: Tarik-Menarik Antara Kepentingan Investor Dan Kepentingan Buruh. *Jurnal Hukum & Pembangunan*. Vol. 39. No. 39. 2017