

DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SELAMA PANDEMI COVID-19 PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

THE IMPACT OF WORK TERMINATION DURING COVID-19 PANDEMIC THE PERSPECTIVE OF LABOR LAW

Suci Flambonita

Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

suciflambonita@fh.unsri.ac.id

Abstrak

Penelitian menunjukkan terjadinya gelombang Pemutusan Hubungan Kerja dan penurunan pendapatan buruh/karyawan/pegawai selama masa pandemi COVID-19. Persentase pemberhentian buruh/pegawai/karyawan di Indonesia pada akhir April 2020 sebesar 15,6 %. Berdasarkan data yang diperoleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Wilayah Sumatera Selatan tanggal 29 April 2020, sebanyak 612 pekerja di Sumatera Selatan mengalami pemutusan hubungan kerja akibat pandemi COVID-19. Sejumlah 7.020 pekerja dirumahkan dan tidak menerima upah selama masa pandemi. Metode penelitian yang digunakan *socio legal research* yakni penelitian yang mengkaji gejala-gejala sosial yang ada di masyarakat kemudian dikorelasikan dengan peraturan perundang-undangan. Dampak dari pemutusan hubungan kerja di masa pandemi ini, banyak perusahaan ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*. Di lain sisi, Untuk menanggulangi masalah Covid-19, salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah adalah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/H.K.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Keberlangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Beberapa perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi COVID-19 ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*, untuk menghindari upah dan pesangon yang seharusnya menjadi hak pekerja/buruh.

Kata Kunci : Dampak, Pemutusan Hubungan Kerja, Pandemi, Ketenagakerjaan

Abstract

Research shows a wave of layoffs and a decrease in labor/employee/employee income during the COVID-19 pandemic. The percentage of dismissed workers/employees/employees in Indonesia at the end of April 2020 was 15.6%. Based on data obtained by the South Sumatra Regional Office of Manpower and Transmigration on April 29, 2020, as many as 612 workers in South Sumatra experienced layoffs due to the COVID-19 pandemic. A total of 7,020 workers were laid off and received no wages during the pandemic. The research method used is socio legal research, namely research that examines the social symptoms that exist in society and then correlates them with statutory regulations. The impact of layoffs during this pandemic, many of these companies often use force majeure reasons. On the other hand, to tackle the Covid-19 problem, one of the efforts made by the Government is the Circular of the Minister of Manpower Number M/3/HK04/II/2020 concerning Protection of Workers/Laborers and Business Continuity in the Context of Preventing and Overcoming

Covid-19. Some companies that cut off work relations during the COVID-19 pandemic often use force majeure reasons, to avoid wages and severance pay that should be the rights of workers/laborers.

Keywords : *Impact, Termination of Employment, Pandemic, Employment*

A. Pendahuluan

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan pada tanggal 5 Agustus 2020, bahwa terdapat 2,1 juta tenaga kerja yang terdampak akibat Covid-19. Sebagian besar merupakan pekerja yang dirumahkan, mencapai 1.132.117 pekerja. Data tersebut dihimpun sejak awal Maret sampai 31 Juli 2020. Terdapat 383.645 pekerja formal yang mengalami pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) dan 630.905 pekerja informal terdampak kehilangan pekerjaan, jumlah yang dikeluarkan Pemerintah hanya kurang dari separuh dari angka yang dikeluarkan dunia usaha. Kadin Indonesia memperkirakan jumlah PHK dan dirumahkan mencapai 6 juta lebih pekerja.¹ Jutaan pekerja/buruh yang dirumahkan dan ada yang diputuskan hubungan kerja menyebabkan perkerja atau buruh yang bersangkutan kehilangan penghasilan untuk menghidupi dirinya dan

keluarganya khususnya pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari yang harus dipenuhi.

Keadaan yang terjadi seperti sekarang ini, bila ditelaah mengenai regulasi yang berhubungan dengan PHK yaitu termaktub di dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK terhadap karyawan karena perusahaan tutup akibat beberapa hal, salah satunya keadaan memaksa (*force majeure*). Persoalannya adalah di dalam ketentuan tersebut tidak ada penjelasan sama sekali apa yang dimaksud keadaan memaksa dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, penafsiran tentang keadaan memaksa itu banyak bergantung pada hakim di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Angka itu lebih besar dari jumlah yang sudah dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) sebanyak 2,8 juta per 20 April lalu. Menurut Suryani jumlah itu belum ditambah usaha mikro,

¹ Ferri Sandi, *Pemerintah Klaim Baru 2.1 Juta Pekerja Kena PHK-Dirumahkan*, CNBC INDONESIA, 2020, www.cnbiindonesia.com diakses 22 Agustus 2020 Pukul 09.50.

kecil, dan menengah (UMKM) yang juga ikut terdampak.² Mencermati banyaknya angka PHK yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia bagaimana sebenarnya bentuk Proteksi oleh Negara terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar (*basic right*) pekerja dan menjamin kesempatan yang sama (*equal opportunity*) dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dalam rangka hubungan industrial yang berkeadilan.³ Salah satu fungsi negara hukum ialah memberikan perlindungan hukum⁴ bagi seluruh

rakyatnya.⁵ Termasuk pekerja⁶ memperoleh jaminan dari negara sebagai pemegang kedaulatan dan kekuasaan Negara. Oleh karena itu, penyelenggaraan negara sebagai pemimpin, pengemban amanat yang diberikan oleh rakyatnya dan amanat tersebut perlu diminta pertanggungjawabannya.⁷

Berbicara mengenai perlindungan hukum tidak akan terlepas dari pembicaraan mengenai hak-hak yang harus diperoleh dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh subjek hukum.

⁵ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, (Bandung, CV. Lubuk Agung, 2011), hlm. 5

⁶ Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa :” Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disebutkan : “Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sementara dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan: “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyelesaikan “pertarungan” panjang antara istilah “pekerja” dan istilah “buruh”. Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indek, 2009), hlm. 8

⁷ Isrok, *Negara yang Gagal ditinjau dari Aspek Bernegara yang Demokrasi Berkeadilan*, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Dalam Bidang Hukum Tata Negara Pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, disampaikan pada rapat Terbuka Senat Universitas Brawijaya 27 September 2011.

² CNN, Bukan 2 Juta, Kadin Sebut Korban PHK Akibat Corona 15 Juta <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92-499298/bukan-2-juta-kadin-sebut-korban-phk-akibat-corona-15-juta>, diakses tanggal 28 Mei 2020

³ Koespoparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016.

⁴ Perlindungan hukum erat kaitannya dengan kepentingan, Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa setiap orang yang hidup dalam masyarakat memiliki kepentingan, yaitu tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan dipenuhi. Setiap kepentingan manusia yang dilindungi oleh peraturan atau hukum disebut sebagai hak. Setiap hak mempunyai 4(empat) unsur yaitu subjek hukum, objek hukum, hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan kewajibannya, dan perlindungan hukum. Pada hakikatnya kepentingan mengandung kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum untuk melaksanakannya. Lihat Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm.41-43

Perlindungan hukum adalah pengakuan dan jaminan yang diberikan oleh hukum dalam hubungannya dengan hak (asasi) manusia.⁸ Perlindungan hukum berfungsi untuk memenuhi hak (asasi) secara adil sehingga terhindar dari perbuatan sewenang-wenang. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati dan dilindungi. Pembahasan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK, mengandung makna adanya bentuk perlindungan hukum bagi mereka yang ditentukan dalam suatu aturan hukum (regulasi atau peraturan perundang-undangan) serta adanya upaya hukum apabila hak itu dilanggar. Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, khususnya bagi pekerja merupakan konversi hak-hak manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum (positif).⁹ Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak pekerja berasal dari pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya suatu tuntutan (*claim*). *Claim* merupakan suatu upaya hukum yang dapat dilakukan, apabila terdapat hak yang dilanggar. Atas dasar perumusan hak asasi manusia itulah,

⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, (Surabaya: Universitas Airlangga Press, 2002), hlm.23.

⁹ *Ibid.*, hlm. 41.

Pekerja yang terkena dampak PHK di masa pandemik seperti sekarang ini haruslah memperoleh perlindungan hukum, yaitu hak pesangon dan pengupahan yang semestinya mereka peroleh.

Mencermati peristiwa yang terjadi di dunia kerja terutama pekerja terdampak PHK akibat pandemi Covid-19 terdapat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja yang harus dipenuhi salah satunya mengenai pengupahan. Upah merupakan isu yang sensitif untuk diperbincangkan. Berdasarkan Pasal 91 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan. Faktanya bahwa mereka sebagai salah satu wujud pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) yang dianggap perusahaan sebagai bentuk keefisienan, akan tetapi bentuk keefisienan tersebut sangat tidak menguntungkan bagi mereka bahkan kurang manusiawi karena sistem ini jauh dari layak untuk kesejahteraan para pekerja itu sendiri.¹⁰

¹⁰ Susilo Andi Darma, *Perlindungan Pekerja Rumahan: Belajar dari Proses*

B. Metode Penelitian

Metode penelitian termasuk jenis penelitian *socio legal research*¹¹ yakni penelitian yang mengkaji gejala-gejala sosial yang ada di masyarakat kemudian dikorelasikan dengan peraturan perundang-undangan dalam suatu tata hukum yang koheren.

C. Pembahasan

Salah satu tugas dan fungsi dalam negara hukum yaitu memberikan perlindungan hukum terhadap setiap hak dan kepentingan warga negara yang sudah diatur dan diakui dalam peraturan perundang-undangan. Menurut pendapat H.D. Van Wijk Willem Konijnenbelt sebagaimana yang dikutip Ridwan,

Penyusunan Kebijakan di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Prosiding Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) Peluang dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mendorong Industrialisasi yang Berlandaskan Falsafah Pancasila (Surabaya: P3HKI, 2017), hlm 77-78

¹¹ Penelitian hukum disini dimaksudkan adalah penelitian yang menitikberatkan hukum sebagai gejala sosial. Oleh sebab itu didalam penelitian sosiolegal hukum selalu mengkaitkan dengan masalah sosial. Penelitian demikian leih menitikberatkan pada perilaku individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum. Berdasarkan hal tersebut penelitian sosiolegal adalah masalah efektivitas aturan hukum, kepatuhan aturan hukum, , peranan lembaga atau intitusi hukum dalam penegakan hukum, implementasi aturan hukum, pengaruh aturan hukum terhadap masalah sosial tertentu atau sebaliknya. Lihat peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana-Prenada Media Grup, 2005), hlm 128.

menyatakan: “terdapat beberapa alasan pentingnya perlindungan hukum bagi warga Negara ini, yaitu: *Pertama*, dalam berbagai hal warga Negara dan badan hukum perdata tergantung pada keputusan-keputusan pemerintah seperti kebutuhan terhadap izin yang diperlukan untuk usaha perdagangan, perusahaan, atau pertambangan. Warga negara, badan hukum dan jaminan keamanan merupakan faktor penentu bagi kehidupan dunia usaha. *Kedua*, hubungan antara pemerintah dan warga Negara tidak berjalan dalam posisi sejajar. Warga negara sebagai pihak yang lebih lemah dibandingkan dengan pemerintah. *Ketiga*, berbagai perselisihan warga dengan pemerintah berkenaan dengan keputusan, sebagai instrument pemerintah yang bersifat sepihak dalam melakukan intervensi terhadap kehidupan warga Negara. Pembuatan keputusan atau ketetapan yang didasarkan pada kewenangan bebas (*vrijebevoegdheid*), akan membuka peluang terjadinya pelanggaran hak-hak warga Negara.¹²

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, jelaslah bahwa perlindungan hukum sangatlah diperlukan agar hak-hak subjek hukum dapat terayomi

¹² Ridwan HR, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Pengadilan Administrasi*, (Yogyakarta: FH UII Press, 2009), hlm. 123-124.

dan tidak terjadi tindakan sewenang-wenang dari pemerintah terhadap hak dan kepentingan masyarakat yang lemah. Perlindungan hukum dapat pula berwujud dalam bentuk pengakuan terhadap hak subjek hukum, regulasi/normatif, implementasi dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah. Perlindungan hukum terhadap setiap subjek dan hak subjek hukum pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan tujuan hukum. Menurut Gustav Radburch dalam istilahnya ide tiga dasar hukum atau tiga dasar hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

Bertalian dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh Menurut Imam Soepomo, ialah penjagaan agar pekerja/buruh dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagai memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moral. Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat diperlukan

mengingat kedudukannya yang lemah. Hal ini dipertegas oleh Zainal Asikin.¹³ bahwasannya perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak.

Perlindungan pekerja/buruh dibagi menjadi : (1). Perlindungan secara ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya; (2). Perlindungan sosial, yaitu suatu jenis perlindungan pekerja berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan suatu perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.

Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; (3). Perlindungan teknis,

¹³ Zainal Asikin, dkk, **Dasar-dasar Hukum Perburuhan**, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1993), hlm.5.

yaitu suatu usaha perlindungan pekerja yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan kerja. Hal ini diwujudkan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja, termasuk

Perlindungan lain terhadap pekerja meliputi : 1. Norma keselamatan kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan. 2. Norma kesehatan kerja dan *higiene* kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja. 3. Norma kerja berupa perlindungan hak pekerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja. 4. Norma kecelakaan kerja berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

Salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi masyarakat, terutama perlindungan hukum bagi yang lemah dalam hal ini adalah

pekerja. Kedudukan hukum yang tidak seimbang dalam hubungan kerja tersebut diperlukan sebagai upaya memberikan perlindungan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh khususnya hak upah yang layak sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berangkat dari pemikiran di atas, apabila diintegrasikan ke dalam perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dapat diartikan bahwa perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum kepada pekerja yang ditujukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Perlindungan terhadap pekerja/buruh merupakan hak yang harus diterima sebagai warga negara dan juga merupakan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Perlindungan dimaksudkan sebagai upaya untuk melindungi kepentingan pekerja/buruh itu sendiri dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja, yang berlandaskan asas pemenuhan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia tanpa diskriminasi. Perlindungan bagi pekerja/buruh yang terdampak PHK bertujuan memberikan perlakuan kepada pekerja/buruh secara

manusiawi; jaminan memperoleh kesejahteraan; jaminan pemeliharaan kesehatan; jaminan keselamatan kerja; upah yang layak dan; pemenuhan hak-hak lainnya sesuai dengan perjanjian kerja.

Konsep perlindungan hukum dimaksudkan berangkat dari pemikiran mendasar, bahwa pada prinsipnya kedudukan pekerja/buruh dalam hubungan kerja lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha atau perusahaan yang dimiliki posisi tawar yang lebih kuat. Perlu ada perlindungan hukum dari Negara bagi pekerja/buruh, dalam hal ini pemerintah melalui pengaturan hukum berupa regulasi agar keadilan sebagai tujuan hukum sekaligus keadilan bagi pekerja/buruh dapat diwujudkan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlandaskan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 demi terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Perlindungan hukum merupakan perlindungan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.¹⁴

¹⁴ Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing*, (Semarang:Tesis-Universitas Diponegoro Semarang, 2009), hlm 42.

Perlindungan hukum juga merupakan suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Ada beberapa pendapat para ahli yang mengemukakan pendapatnya mengenai perlindungan hukum. Bertalian dengan perlindungan hukum, Satjipto Raharjo mendefinisikan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Sejalan dengan hal tersebut beliau juga berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut. Menurut CST Kansil Perlindungan Hukum, beliau mengemukakan pendapat “berbagai upaya

hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.” Menurut Muktie, A. Fadjar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum. Dalam rangka menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkan suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Di dalam penelitian ini, peneliti hanya akan fokus kepada pendapat Satjipto Rahadjo yang menyatakan memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum, karena konsentrasi penelitian akan mensinkronisasikan konsep perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja bagi pekerja /buruh

menurut Pasal 28D ayat (2) UUD Tahun 1945. Bersinggungan dengan perlindungan hukum jika dikaitkan dengan kondisi yang terjadi seperti sekarang ini, yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan, dimana hal ini merupakan hal yang sangat dihindari dan ditakuti oleh pekerja. Hal ini disebabkan oleh kesulitan kondisi perekonomian yang mengakibatkan pada banyak perusahaan yang harus melakukan pengurangan karyawan ataupun aktivitas kegiatan karena keadaan kahar (*force majeure*).

Saat ini banyak perusahaan yang mengalami kondisi keuangannya kurang baik, sehingga menuntut beberapa perusahaan melakukan upaya penghematan di segala bidang termasuk di bidang ketenagakerjaan, selain keinginan untuk melakukan efisiensi di bidang pekerjaan dengan tujuan menyederhanakan posisi-posisi yang dinilai tidak perlu agar perusahaan tetap dapat terus *survive* dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.¹⁵ Perusahaan sering mengalami kesulitan dalam melakukan kebijakan PHK. Hal ini disebabkan kebijakan PHK diartikan sebagai kebijakan yang tidak memperhatikan karyawan. Pada dasarnya kebijakan PHK oleh perusahaan tidak serta

¹⁵ Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 127.

merta merupakan kebijakan yang merugikan karyawan.

Pusat Penelitian Kependudukan LIPI bersama dengan Lembaga Demografi Universitas Indonesia (LD-UI) dan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Ketenagakerjaan melaksanakan survei online tentang bagaimana dampak COVID-19 terhadap tenaga kerja. Survei dilakukan pada tanggal 24 April-02 Mei 2020 dengan total responden sebanyak 1.112 buruh/karyawan/pegawai. Adapun metode sampling yang digunakan adalah *Accidental Sampling* dengan pembobotan. Hasil penelitian menunjukkan terjadinya gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan penurunan pendapatan buruh/karyawan/pegawai selama masa PSBB di Indonesia. Persentase PHK buruh/pegawai/karyawan di Indonesia pada akhir April 2020 sebesar 15,6 persen yang terdiri dari 1,8 persen PHK dengan pesangon dan 13,8 persen PHK tanpa pesangon.¹⁶

Berdasarkan data yang diperoleh Disnakertrans Sumsel per 29 April 2020,

¹⁶ Ngadi dkk, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia", *Jurnal Kependudukan Indonesia: Pusat Penelitian Kependudukan, LIPI*, Edisi Khusus Demografi dan COVID-19 tahun 2020, hlm. 43. Diunduh dari <https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/view/576>.

sebanyak 612 pekerja di Sumatera Selatan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat pandemi COVID-19. Sejumlah 7.020 pekerja dirumahkan dan tidak menerima upah selama masa pandemi. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumsel, Komiudin mengatakan ratusan orang yang terkena PHK tersebut akibat beberapa perusahaan yang berhenti beroperasi total selama masa pandemi. Sebagian besar yang terkena PHK adalah pekerja yang berada di sektor transportasi, perhotelan, dan pariwisata. Berdasarkan data yang diperoleh tersebut, sebagian besar dari jumlah yang terkena PHK tersebut merupakan perusahaan yang berada di Kota Palembang.¹⁷

Hal ini pun berdampak aktivitas perekonomian secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian, Akibatnya, banyak pekerja yang dirumahkan atau bahkan diberhentikan (PHK). Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) pada 7 April 2020, akibat pandemi *COVID-19*, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih merumahkan, dan melakukan Pemutusan

¹⁷ Aji YK Putra, Imbas Corona, 612 Karyawan di Sumsel Kena PHK, 7.020 Dirumahkan, Diakses pada tanggal 21 September 2020, pukul 11.10 WIB, Kompas.com, <https://palembang.kompas.com/read/2020/04/30/19305071/imbas-corona-612-karyawan-di-sumsel-kena-phk-7020-dirumahkan>.

Hubungan Kerja terhadap pekerjaanya. Total ada 1.010.579 orang pekerja yang terkena dampak ini. Rinciannya, 873.090 pekerja dari 17.224 perusahaan dirumahkan, sedangkan 137.489 pekerja di-PHK dari 22.753 perusahaan. Sementara itu, jumlah perusahaan dan tenaga kerja terdampak di sektor informal adalah sebanyak 34.453 perusahaan dan 189.452 orang pekerja. Dilihat dari sebaran sektornya, perdagangan adalah sektor yang paling banyak mengalami pengurangan penyerapan tenaga kerja. Hasil estimasi menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja di sektor ini berkurang sekitar 677.100–953.200 orang. Apabila jika dilihat dari proporsinya, konstruksi dan transportasi adalah sektor yang paling banyak mengurangi penyerapan tenaga kerja dengan proporsi sebesar 3,2–4,5 persen dari jumlah pekerja di sektor tersebut pada Februari 2020.

Dengan berbagai kasus yang terjadi sebagai akibat dampak dari pemutusan hubungan kerja, jika ditelaah dari ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 menyebutkan bahwa :

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau **keadaan memaksa (*force majeure*)**,

dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).¹⁸

Berdasarkan ketentuan tersebut di atas keadaan memaksa masih kurang dan belum adanya aturan yang menjelaskan lebih spesifik terkait dengan keadaan memaksa atau *force majeure* tersebut. Pengertian keadaan memaksa atau *force majeure* biasanya merujuk pada tindakan alam (*act of God*), seperti bencana alam

¹⁸ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

(banjir, gempa bumi, kerusuhan, pernyataan perang dan sebagainya).

Beberapa perusahaan yang memutuskan hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Hal penting yang menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Pandemi Covid-19 saat ini belum 2 tahun. Kejelasan keadaan kahar (*force majeure*) yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan. Alasan *force majeure* yang dipakai perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Melihat gangguan ekonomi yang masif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengingatkan dan menegaskan kepada seluruh perusahaan dan dunia usaha untuk menjadikan PHK sebagai langkah terakhir dalam menghadapi situasi dampak pandemi virus corona.¹⁹

¹⁹ DA, Ady, Thea, *Menaker: PHK Langkah Terakhir Hadapi Dampak Covid-19*,

Menurut Suratman, PHK oleh pengusaha setidaknya terbagi menjadi 6 (enam) macam, yaitu:

- a. PHK karena pekerja/buruh telah melakukan pelanggaran tata tertib dan disiplin kerja.
- b. PHK karena pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib bukan karena pengaduan pengusaha.
- c. PHK karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan.
- d. PHK karena kondisi perusahaan tutup karena merugi 2 tahun terus-menerus atau keadaan memaksa (*force majeure*) atau melakukan efisiensi atau perusahaan pailit.
- e. PHK karena pekerja/buruh dikualifikasikan mengundurkan diri.
- f. PHK karena pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pemerintah wajib melakukan perlindungan hukum atas upah dan pesangon pekerja/buruh yang layak bagi pekerja/buruh yang terdampak PHK. Begitu juga pengusaha/pemberi kerja

Hukum Online.com,
.https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e8edae3d0c9f/menaker--phk-langkah-terakhir-hadapidampak-covid-1, Diakses pada tanggal 17 September 2020, pukul 22.13 WIB

wajib memperoleh haknya untuk mendapatkan hasil kerja dari pekerja/buruh agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Perlindungan upah yang tepat melalui peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan agar adanya kepastian hukum, terciptanya keadilan dan terpenuhinya kemanfaatan bagi kedua belah pihak. Jika pekerja/buruh adalah salah satu faktor dalam menunjang proses produksi, maka sudah selayaknya mereka tersebut memperoleh imbalan atau upah layak yang memadai melalui pendekatan kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan yaitu melaksanakan pembangunan nasional sebagai pelaku dan tujuan pembangunan itu sendiri. Keberadaan tenaga kerja dan keluarganya menjadi prioritas perlindungan dalam rangka harkat dan martabatnya sebagai manusia. Hak-hak dasar pekerja dan jaminan untuk mendapatkan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh merupakan komitmen pemerintah melalui regulasi yang ada sebagaimana yang diamanatkan dalam konsideren Undang-undang Ketenagakerjaan. Adanya keinginan pekerja/buruh atas upah yang layak haruslah dapat memenuhi kebutuhan dasar

minimal. Kebutuhan dasar minimal, menurut Sudjana adalah, sebagai berikut:²⁰

- a. Kebutuhan dasar untuk hidup, meliputi pangan, sandang, papan, air, udara, bahan bakar, dan lain-lainnya;
- b. Kebutuhan yang mendukung kesejahteraan masyarakat meningkatkan kapasitas/produktivitas individu, meliputi pendidikan, pelayanan kesehatan, sarana komunikasi, transportasi, kelembagaan sosial, kebebasan berpendapat, tersedianya pasar, dan lain-lainnya;
- c. Kebutuhan untuk meningkatkan akses (peluang memperoleh sesuatu) terhadap cara berproduksi dan peluang ekonomi, meliputi tanah, air, vegetasi, modal (termasuk teknologi peluang bekerja, dan berpenghasilan yang layak);
- d. Kebutuhan untuk hidup dengan rasa aman dan kebebasan untuk membuat keputusan, meliputi penghargaan atas hak asasi manusia (HAM), partisipasi dalam politik, keamanan sosial, pertahanan sosial, peraturan yang adil bagi semua lapisan masyarakat.

Karenanya diperlukan

Di lain sisi, Untuk menanggulangi masalah Covid-19, salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah adalah

²⁰ Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah sebelum Keringatnya Mengering*, (Jakarta: Cetakan I, PPMI, 2000)

mengeluarkan kebijakan dalam bentuk Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan *Coronavirus Disease* (Covid-19). peraturan pemerintah tersebut secara garis besar mengatur mengenai ketentuan pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang berisikan pembatasan seluruh kegiatan seperti meliburkan sekolah, membatasi kegiatan keagamaan di tempat ibadah dan membatasi kegiatan di tempat-tempat umum apabila angka infeksi Covid-19 di Indonesia terus meningkat.²¹

Regulasi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah adalah Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian *Coronavirus Disease* (Covid-19) di tempat kerja Perkantoran dan Industri untuk mendukung keberlangsungan usaha pada situasi pandemi. Tujuan dibuat Keputusan Menteri Kesehatan tersebut adalah untuk memutus rantai penularan Covid-19 dan

untuk menjaga keberlangsungan perekonomian masyarakat dengan memperhatikan aspek kesehatan agar keberlangsungan usaha dalam masa pandemi tetap terjaga.

Peraturan Pemerintah tersebut diikuti dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/H.K.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Keberlangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19. Tidak dapat dipungkiri pandemi Covid-19 ini berdampak pada sektor ekonomi yang berimplikasi banyaknya pekerja yang dirumahkan bahkan ada yang diputus hubungan kerjanya (PHK).

D. Kesimpulan

Dampak dari keputusan hubungan kerja di masa pandemi ini, banyak perusahaan ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. Hal penting yang menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Pandemi COVID-19 saat ini belum 2 tahun. Kejelasan keadaan kahar (*force majeure*)

²¹ Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan *Coronavirus Disease* (Covid-19), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6487.

yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak perlu diperhatikan. Alasan *force majeure* yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Melihat gangguan ekonomi yang masif diakibatkan oleh COVID-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas, karenanya dengan dikeluarkannya Surat Edaran Ketenagakerjaan Nomor M/3/H.K.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Keberlangsungan Usaha dalam rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja yang dirumahkan akibat pandemi Covid-19 diharapkan dapat menjadi senjata bagi perlindungan pekerja/buruh yang terkena dampak PHK, meskipun ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 164 mengindikasikan bahwa pengusaha dapat mem-PHK pekerja nya dengan syarat-syarat tertentu, akan tetapi banyak perusahaan mengatasnamakan *force majeure* untuk menghentikan langkah pekerja/buruhnya dengan merumahkan mereka tanpa upah dan pesangon yang memadai.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indek, 2009.
- Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Bandung: CV. Lubuk Agung, 2011.
- Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah sebelum Keringatnya Mengering*, Jakarta: Cetakan I, PPMI, 2000.
- Hidayat Muharam, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Koespoparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- Myron J. Jacobstein., et all, *Fundamental of Legal Research*, Westbury New York: The Foundation Press, 1994.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat*, Surabaya: Universitas Airlangga Press, 2002.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana-Prenada Media Grup, 2005.
- Ridwan HR, *Tiga Dimensi Hukum Administrasi dan Pengadilan Administrasi*, Yogyakarta: FH UII Press, 2009.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2007

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993.

Website

Aji YK Putra, *Imbas Corona, 612 Karyawan di Sumsel Kena PHK, 7.020 Dirumahkan, pukul 11.10 WIB*, Kompas.com, <https://palembang.kompas.com/read/2020/04/30/19305071/imb-612-karyawan-di-sumsel-kena-phk-7020-dirumahkan>, Diakses pada tanggal 21 September 2020.

CNN, *Bukan 2 Juta, Kadin Sebut Korban PHK Akibat Corona 15 Juta* <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200501181726-92-499298/bukan-2-juta-kadin-sebut-korban-phk-akibat-corona-15-juta>, Diakses tanggal 22 September 2020

DA, Ady, Thea, *Menaker: PHK Langkah Terakhir Hadapi Dampak Covid-19*, HukumOnline.com, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e8edae3d0c9f/menaker--phk-langkah-terakhir-hadapidampak-covid-19>, Diakses pada tanggal 17 September 2020.

Ferri Sandi, *Pemerintah Klaim Baru 2.1 Juta Pekerja Kena PHK-Dirumahkan*, CNBC INDONESIA, 2020, www.cnbiindonesia.com diakses 22 Agustus 2020.

Ngadi dkk, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap PHK Dan Pendapatan Pekerja Di Indonesia", *Jurnal Kependudukan Indonesia: Pusat Penelitian Kependudukan, LIPI*, Edisi Khusus Demografi dan COVID-19 tahun 2020, hlm. 43. Diunduh dari <https://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/view/576>.

Karya Ilmiah

Isrok, *Negara yang Gagal ditinjau dari Aspek Bernegara yang Demokrasi Berkeadilan*, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar Dalam Bidang Hukum Tata Negara Pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, disampaikan pada rapat Terbuka Senat Universitas Brawijaya 27 September 2011.

Susilo Andi Darma, *Perlindungan Pekerja Rumahan: Belajar dari Proses Penyusunan Kebijakan di Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Prosiding Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) Peluang dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mendorong Industrialisasi yang Berlandaskan Falsafah Pancasila* Surabaya: P3HKI, 2017

Uti Ilmu Royen, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing*, Semarang: Tesis-Universitas Diponegoro Semarang, 2009.

Peraturan Perundang – Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam rangka Percepatan Penanganan Coronavirus Disease (Covid-19), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

2020 Nomor 91, Tambahan
Lembaran Negara Nomor 6487.

Surat Edaran Ketenagakerjaan Nomor
M/3/H.K.04/III/2020 tentang
Perlindungan Pekerja/Buruh dan
Keberlangsungan Usaha dalam
rangka Pencegahan dan
Penanggulangan Covid-19.