

ANALISIS PERLINDUNGAN HUKUM TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19

Felicia Michelle Hutrianto

Universitas Brawijaya

Email: feliciamichelle965@gmail.com

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 merupakan permasalahan yang krusial dan terjadi secara serempak di seluruh dunia, termasuk Indonesia. Hal ini berdampak besar bagi pertahanan perekonomian negara berupa kerugian yang harus ditanggung oleh masyarakat maupun pengusaha. Kebijakan mengenai pembatasan sosial yang diharapkan dapat dijadikan sarana pemutus rantai penyebaran virus Covid-19, justru menjadi alasan masyarakat untuk mengurangi daya beli. Dengan demikian, perekonomian Indonesia terus mengalami penurunan. Akibat dari keadaan tersebut, pengusaha berinisiatif untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun, beberapa dari pengusaha menjadikan *force majeure* sebagai alasan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Alasan *force majeure* ini perlu dilakukan pengkajian ulang untuk memperjelas makna yang terkandung di dalamnya. *Force majeure* tidak dapat dijadikan acuan pada keputusan pemutusan hubungan kerja karena menyimpang dengan aturan yang ditetapkan pada undang-undang yang berlaku. Oleh sebab itu, pada kondisi ini, peran perlindungan hukum sangat diperlukan bagi masyarakat, terutama para tenaga kerja di Indonesia yang terkena dampak Covid-19 dan harus mengalami pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci : Covid-19, PHK, *force majeure*, perlindungan hukum

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic is a crucial problem and occurs simultaneously throughout the world, including Indonesia. This has a major impact on the defense of the country's economy in the form of losses that must be borne by the society and entrepreneurs. The policy regarding social restrictions, which are expected to be used as a means of breaking the chain of the spread of the Covid-19 virus, has actually become a reason for people to reduce purchasing power. So that the Indonesian economy continues to decline. As a result of this situation, employers take the initiative to terminate the employment relationship. However, some employers use force majeure as an excuse to terminate their employment. The reason for this force majeure needs to be re-examined to clarify the meaning contained in it. Force majeure cannot be used as a reference in the decision to terminate the employment relationship because it deviates from the rules stipulated in the applicable law. Therefore, in this condition, the role of legal protection is very necessary for the society, especially workers in Indonesia who are affected by Covid-19 and must experience termination of employment.

Keywords: Covid-19, work termination, *force majeure*, legal protection

A. PENDAHULUAN

Coronavirus (Covid-19) merupakan sebuah virus yang mengakibatkan infeksi pada saluran pernapasan. Penularan virus ini dapat terjadi melalui beberapa faktor, yakni ketika penderita terinfeksi batuk dan bersin. Hal tersebut akan menyebabkan percikan cairan yang dikeluarkan terbawa aerosol di udara sehingga cairan tersebut akan mengenai atau bahkan terhirup orang disekitarnya. Selain itu, penularan dapat pula terjadi akibat sentuhan di permukaan benda oleh penderita. Oleh sebab itu, dapat diketahui bahwa melalui penyebaran sederhana dapat memberikan dampak yang signifikan.

Kasus pertama Covid-19 di Indonesia dialami oleh dua warga Depok pada tanggal 2 Maret 2020. Presiden Joko Widodo telah menetapkan pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) sebagai status bencana nasional dengan diterbitkannya Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19. Selain itu, presiden juga menekankan untuk meningkatkan pelayanan fasilitas kesehatan secara intensif dengan mengalokasikan anggaran khusus bagi penanganan Covid-19. Namun, seiring berjalannya waktu, Covid-19 sudah menyebar di seluruh wilayah Indonesia. Kini, kasus penderita Covid-19 mencapai 3,532,567 per 4 Agustus 2021, dengan penambahan kasus per hari sekitar 30.000 orang.

Mengetahui akan perkembangan kasus Covid-19 yang masih terkesan fluktuatif, pemerintah berinisiatif mengeluarkan sebuah peraturan dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Melalui instruksi tersebut, provinsi dengan kasus Covid-19 yang cukup tinggi harus mematuhi peraturan PSBB secara ketat dengan larangan bepergian hingga kebijakan perusahaan berupa *work from home* (WFH). Hal tersebut akan berdampak signifikan berupa kerugian di berbagai sektor, yakni sektor masyarakat, industri, dan terutama pada sektor perekonomian di Indonesia.

Penurunan tingkat daya beli yang menurun secara signifikan menyebabkan

perusahaan harus mampu menyeimbangkan pengeluaran dan pendapatan produksi. Realisasi yang diterapkan berupa pengurangan tenaga kerja, dimulai dari pengurangan waktu kerja setiap harinya, merumahkan karyawan, hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kondisi ini semakin menyebabkan tingginya tingkat pengangguran di Indonesia.

Sebagian besar perusahaan di Indonesia mengambil keputusan tersebut demi kelangsungan perusahaan. Namun, pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Melalui hal tersebut dapat didefinisikan, orang berhak menerima upah dan perlakuan layak dalam hubungan kerja. Namun, pada umumnya, perusahaan menyatakan PHK dengan beralasan *force majeure*. Faktanya alasan tersebut belum bisa dianggap benar karena situasi Covid-19 yang masih terbilang singkat yaitu kurang dari dua tahun, maka pihak perusahaan seharusnya masih dapat menutupi kerugian dengan cara mengurangi jumlah produksi.

Selain alasan *force majeure*, keputusan mengenai PHK berkaitan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja apabila mengalami kerugian (Daniel Marshal Sajou, 2020). Terlepas dari peraturan yang ada, pemutusan hubungan kerja berpotensi menimbulkan konflik antara pengusaha dan buruh. Dengan demikian, diperlukan analisis perlindungan hukum terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) guna memperoleh kejelasan diberbagai pihak. Oleh sebab itu, peran pemerintah sangat diperlukan dalam menangani permasalahan ini, mengingat pandemi Covid-19 bukan lagi berdampak pada satu atau dua perusahaan dan pekerja, namun kini telah berdampak secara nasional.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut tentang perlindungan hukum terkait pemutusan hubungan kerja. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu dengan

menghasilkan data berupa deskripsi tulisan. Data yang dipergunakan oleh penulis berupa data sekunder. Data sekunder diperoleh dari studi literatur pada jurnal atau artikel ilmiah yang relevan. Melalui penerapan metode tersebut, maka penulis tidak diwajibkan untuk berada langsung di lokasi penelitian, tetapi penulis harus memilah dan memilih referensi yang tepat dan memiliki keterkaitan dengan topik yang penulis fokuskan.

C. PEMBAHASAN

Kondisi Perekonomian Indonesia di Masa Pandemi Covid-19

Kondisi perekonomian Indonesia mengalami penurunan yang cukup drastis. Permasalahan tersebut dapat dikaitkan sebagai akibat dari kebijakan pemerintah yang tertera dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Pemberlakuan peraturan PSBB meliputi kegiatan larangan bersekolah, bekerja, kegiatan keagamaan, dan kegiatan lain yang menyebabkan berkumpulnya banyak orang.

PSBB tentunya juga berdampak kerugian yang signifikan pada kegiatan perekonomian di Indonesia. Kerugian tersebut merupakan kerugian agregat secara nasional. Perhitungan dilakukan oleh negara dalam penyusunan APBN dengan acuan Produk Domestik Bruto (PDB). PDB memiliki definisi yaitu akumulasi total produksi yang dihasilkan selama satu tahun. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa perekonomian Indonesia mulai melambat sebesar 2,97% yang terjadi pada kuartal I per tahun 2020. Jika dibandingkan dengan kuartal IV per tahun 2019 pertumbuhan perekonomian Indonesia mengalami penurunan sebesar 2,41%. Permasalahan tersebut disebabkan oleh berkurangnya mobilitas masyarakat dan akan berdampak pula pada daya beli masyarakat yang semakin menurun. Daya beli masyarakat hilang sebesar Rp362 triliun akibat adanya pandemi Covid-19. Tidak hanya berdampak pada daya beli, pandemic Covid-19 juga berdampak pada penurunan tingkat produksi industri yaitu hanya 30%.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membahas tentang tenaga kerja merupakan seseorang yang mampu menghasilkan barang atau jasa untuk keperluan individu maupun masyarakat umum. Adapun pengertian lain tenaga kerja ialah orang yang bekerja dengan menerima imbalan.

Dalam hukum ketenagakerjaan, tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan berupa perlindungan upah dan jaminan sosial, Kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan hukum bagi pekerja untuk membentuk serikat, dan perlindungan hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha. Hal tersebut disebabkan oleh pentingnya posisi tenaga kerja dalam menunjang kesuksesan perusahaan.

Pada lingkup ketenagakerjaan, perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja kerap terjadi apabila adanya keadaan yang tidak optimal atau mengalami permasalahan baik dari segi internal maupun eksternal. Dari perselisihan tersebut, sangat dimungkinkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Mengingat bahwa pandemi Covid-19 masih dalam keadaan fluktuatif dan kondisi perekonomian belum membaik, maka pemutusan hubungan kerja dapat terjadi secara besar-besaran dibandingkan tahun sebelumnya. Berdasarkan data yang diperoleh 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.

Pada umumnya, perusahaan menetapkan keputusan tentang pemutusan hubungan kerja di masa pandemic Covid-19 ini disebabkan oleh alasan *force majeure*. Alasan *force majeure* itu masih dipertanyakan kebenarannya. Hal tersebut disebabkan ketidaktepatan dalam penggunaan alasan *force majeure*, mengingat Covid-19 yang melanda Indonesia belum mencapai dua tahun dan perusahaan masih dapat melakukan produksi. Melihat gangguan ekonomi yang masif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas. (Juaningsih, 2020).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Alasan *Force Majeure* dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19

Penetapan status bencana nasional sesuai dengan ketetapan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Covid-19. Keadaan tersebut dapat dijadikan alasan bagi pihak yang tidak memenuhi kewajiban perjanjian dan tidak dapat dihindari. Hal ini disebut dengan *force majeure* atau keadaan kahar. Pasal 47 ayat (1) huruf j UU 2/2017 tentang Jasa Konstruksi menjelaskan terkait *force majeure*. Keadaan kahar merupakan keadaan yang memaksa ketika perusahaan tidak mampu melanjutkan kerjasama karena kerugian yang dialami. Keadaan memaksa tersebut berupa keadaan memaksa yang bersifat absolut dan relatif

Merujuk pada Pasal 164 ayat 1 Undang-Undang No.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.

Untuk menghindari PHK, seharusnya perusahaan dapat menggunakan langkah berupa pengurangan waktu bekerja, mengurangi upah, membatasi lembur atau bahkan merumahkan pekerja untuk sementara waktu, berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak. Namun, beberapa perusahaan justru menjadikan *force majeure* sebagai alasan utama dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal tersebut tidak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang menyatakan perusahaan boleh tutup jika mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut. Apabila dilihat dari keadaan sebenarnya, Covid-19 yang terjadi di Indonesia belum mencapai dua tahun. Selain itu, status *force majeure* harus diputuskan oleh kebijakan pemerintah.

Pandemi Covid-19 merupakan bencana non-alam yang terjadi secara tidak terduga. Berdasarkan hal tersebut, maka keadaan ini dikatakan terjadi tidak dapat diketahui pada

waktu perjanjian hubungan kerja dibuat. Oleh sebab itu, risiko kerugian akibat pandemi Covid-19 tidak dipikul oleh para pekerja yang di PHK. Situasi tersebut dapat diartikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan sebagai alasan pemberlakuan *force majeure*.

Berdasarkan uraian tersebut PHK dengan alasan *force majeure* tidak dianjurkan untuk diterapkan. Ada alternatif yang dapat dilakukan pihak perusahaan agar dapat tetap mempertahankan pekerja dan turut berkontribusi membantu mengurangi grafik pengangguran di Indonesia. Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat 1 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

D. PENUTUP

Keadilan terhadap kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam keadaan pandemi Covid-19 sering dinilai sebagai pembahasan yang kurang krusial. Namun, sebenarnya kebijakan tersebut perlu diulas agar dapat terhindar dari kesalahpahaman masyarakat. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, pemutusan hubungan kerja dijadikan alasan *force majeure* oleh beberapa perusahaan. Hal tersebut tidak dapat dijadikan acuan yang logis.

Para tenaga kerja di Indonesia telah dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pada undang-undang tersebut memiliki tujuan untuk memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Perselisihan yang terjadi antara pihak perusahaan dan pekerja pun telah diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan adanya acuan peraturan perundang-undangan maka perselisihan dapat diselesaikan dengan damai dan dapat diterima dengan baik oleh kedua belah pihak.

Terlepas dari hal yang telah dipaparkan, Negara Indonesia merupakan negara hukum menekankan keadilan bagi seluruh rakyatnya yang diatur dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat 1 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Dengan demikian,

permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja juga harus diselesaikan secara tegas untuk melindungi segenap tenaga kerja di Indonesia.

E. DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

Anggraini, I. D. (2018). Analisis yuridis putusan mahkamah konstitusi mengenai pengujian pasal 164 ayat (3) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap UUD Tahun 1945 (Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011).

Heliany, I., & Manurung, E. H. (2021, February). Pengaruh Pandemic Covid-19 Terhadap Hubungan Hukum Para Pihak Dalam Sistem Kontrak Kontruksi Di Indonesia. In Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat LPPM UMJ (Vol. 1, No. 1).

Ike, M. H. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Akibat Perusahaan Melakukan Efisiensi Berdasarkan Pasal 164 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan MA No. 138 K/Pdt. sus-PHI/2014) (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya).

Indayani, S., & Hartono, B. (2020). Analisis Pengangguran Dan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Akibat Pandemi Covid-19. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 201-208.

Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Adalah*, 4(1).

Mangisih, J., Manullang, H., Nainggolan, B., & Tobing, G. L. (2021). Tinjauan yuridis penetapan bencana nasional non-alam penyebaran covid-19 sebagai bencana nasional berdasarkan keppres no. 12 tahun 2020 jo pasal 1245 kuhperdata. *Tora*, 81-91.

Nila raudatul, J. A. N. N. A. H. (2020). Tinjauan yuridis peraturan pemerintah nomor 21 tahun 2020 tentang pembatasan sosial berskala besar (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Mataram).

Nugroho, I. (2020). Implementasi pengamanan pada rumah tahanan negara dikaitkan dengan pasal 28d ayat 1 undang-undang dasar negara republik indonesia tahun 1945 amandemen ke IV (Studi Penelitian di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Tanjung Pura). *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).

Samudra, A., & Nurhasanah, N. Perlindungan hukum bagi pekerja yang dirumahkan dan di-phk pada masa pandemi covid 19.

Suparman, N. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pengelolaan Keuangan Negara. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara dan Kebijakan Publik*, 6(1), 31-42.

Perundang-undangan:

Ketenagakerjaan, U. U. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PR Indonesia. Indonesia: LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA.