

## Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19

Adijoyo Susilo Kusumaweningrat\*

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*adijoyo.ajoy@gmail.com

**Abstract.** Employment relations do not always run smoothly so as to allow disputes between workers and employers in terms of Termination of Employment. An interesting phenomenon to be discussed regarding Termination of Employment in this study, namely due to the Covid-19 Pandemi. Indonesia anticipates this by issuing policies regulated in Government Regulation no. 21 of 2020 concerning PSBB, which aims to break the chain of the spread of Covid-19. This study aims to determine the Covid-19 Pandemi which was used as a reason for Termination of Employment in terms of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation and to find out the Responsibilities of Hospitality Companies in Garut Regency related to Law No. 13 of 2003 concerning Employment. This research method is normative juridical using analytical descriptive research specifications. This data collection technique is through literature study using secondary data sources consisting of primary, secondary and tertiary legal materials. This data analysis method is a systematic interpretation method. Based on the results of the study, it is known that the Termination of Employment during the Covid-19 pandemi that occurred in Hospitality in Garut Regency was based on insufficient hotel operational costs and the responsibility carried out by the company for workers was to provide wages that were adjusted to applicable regulations.

**Keywords:** *Legal protection, Termination of employment, Covid-19*

**Abstrak.** Hubungan kerja tidak selalu berjalan dengan lancar sehingga memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal PHK. Fenomena yang menarik untuk dibahas terkait PHK dalam penelitian ini, yaitu akibat adanya Pandemi Covid-19. Indonesia mengantisipasi dengan mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB, yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pandemi Covid-19 yang dijadikan alasan untuk PHK ditinjau dari UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan untuk mengetahui Tanggung Jawab Perusahaan Perhotelan di Kabupaten Garut dihubungkan dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Metode Penelitian ini adalah yuridis normative dengan menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Teknik pengumpulan data ini melalui studi kepustakaan dengan menggunakan sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Metode analitis data ini adalah metode penafsiran sistematis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa PHK pada masa pandemi Covid-19 yang terjadi di Perhotelan di kabupaten garut berdasarkan tidak tercukupinya biaya operasional hotel dan Tanggung Jawab yang dilakukan oleh perusahaan terhadap para pekerja adalah dengan memberi upah yang di sesuaikan dengan peraturan yang berlaku.

**Kata Kunci:** *Perlindungan hukum, Pemutusan hubungan kerja, Covid-19.*

## A. Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan sarana pelaksanaan pembangunan nasional, maka tenaga kerja harus mendapat jaminan dan pemenuhan atas hak serta kewajibannya. Hak dan kewajiban tersebut dapat ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja. Lapangan pekerjaan merupakan sarana yang dibutuhkan untuk bekerja. Bekerja adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memuaskan masyarakat, selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antar manusia, dimaksudkan guna mempertahankan kelangsungan hidup. Manusia yang bekerja disebut pekerja, berdasarkan Pasal 3 Undang– Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja menghadapi banyak resiko, terutama ancaman resiko terkena PHK dimasa pandemi Covid-19 ini. Indonesia mengantisipasi pandemi Covid-19 ini dengan mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB, yang bertujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Namun hal itu sangat berdampak pada sektor ekonomi, yang secara perlahan "membunuh" kegiatan dunia usaha. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi kerugian akibat Pandemi Covid-19, diantaranya mengurangi jumlah tenaga kerja dengan melakukan PHK. Hal ini dianggapnya sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kurang lebih frasanya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian.

Beberapa perusahaan yang melakukan PHK dimasa pandemi Covid-19 seringkali menggunakan alasan *force majeure*. Padahal syarat melakukan PHK yaitu perusahaan mengalami kerugian selama 2 tahun, sedangkan pandemi Covid-19 ini belum mencapai 2 tahun. Oleh karena itu alasan *force majeure* yang dipakai perusahaan untuk melakukan PHK tidak dapat dibenarkan. Dengan kejadian tersebut, sangatlah penting bagi para pekerja untuk mendapatkan kepastian dan perlindungan hukum.

Berdasarkan data dari kementerian Ketenagakerjaan, terjadinya PHK atau dirumahnya para pekerja sebagai dampak dari pandemi Covid 19, tercatat sebanyak 1,5 juta pekerja. Termasuk wilayah Kabupaten Garut yang menembus angka 1,429 orang, terbanyak dialami oleh para pekerja pada sektor perhotelan, restoran, dan destinasi wisata lainnya. Banyak pengusaha yang kebingungan dengan kondisi saat ini. Untuk sektor pariwisata saja yang mengandalkan kunjungan wisatawan kali ini banyak yang tidak bisa menggaji karena tidak ada pengunjung. akhirnya untuk mengurangi beban perusahaan karena lesunya perputaran ekonomi saat ini ada beberapa karyawan yang dirumahkan.

Berdasarkan data dari PHRI Kabupaten Garut per Desember 2020, terjadinya PHK para pekerja perhotelan sebagai dampak dari pandemi Covid 19, dari 97 hotel tercatat sebanyak 385 orang pekerja dan yang terbanyak ada di salah satu hotel di Garut yang bernama hotel X dan Z yang dimana terjadinya PHK atau dirumahkan sebesar 53 orang pekerja X dan Z 33 orang dan yang di PHK sekitar 30%. Dalam hal ini pekerjalah yang menjadi korban akibat PHK. Hal tersebut menjadi tugas penting bagi pemerintah daerah setempat khususnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Garut dalam mencari solusi terbaik guna memberi perlindungan hukum bagi para pekerja akibat maraknya PHK.

Berdasarkan latar belakang yang telah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana alasan pandemi covid -19 untuk dijadikan alasan PHK ditinjau dari UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? Bagaimanakah Tanggung Jawab Perusahaan Perhotelan di Kabupaten Garut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui alasan pandemi covid -19 di jadikan alasan untuk PHK ditinjau dari UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
2. Untuk mengatahui Tanggung Jawab Perusahaan Perhotelan di Kabupaten Garut dihubungkan dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## B. Landasan Teori

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja saja).

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak dan usaha-usaha sosial. Upaya pemerintah untuk memberikan jaminan kebebasan berserikat dan berkumpul bagi buruh selanjutnya dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh. Hak berserikat dan berkumpul mendapat perhatian besar dari pemerintah. Terdapat norma perlindungan hak berserikat yang dituangkan di dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus atau tidak menjalankan Pekerja/Buruh dengan cara:

1. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
4. Melakukan kampanye anti pembentukan Serikat Pekerja/Buruh

PHK merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, hanya boleh dilakukan dengan alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi.

Istilah *pandemic* berasal dari Bahasa Inggris yang di serap kedalam Bahasa Indonesia menjadi "pandemi" yang artinya wabah yang berjangka serempak di mana mana meliputi daerah geografi yang luas, sehingga pandemi *corona virus disease 2019* sebagai wabah penyakit yang berjangkit di beberapa benua yang dipergunakan oleh pengusaha sebagai sebab pemutusan kerja terhadap para pekerja.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pengurangan Pegawai Akibat Covid-19

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia menyebabkan pemerintah mengeluarkan PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah. Kebijakan tersebut berdampak pada aktivitas sosial ekonomi masyarakat termasuk keberlangsungan pekerjaan dan penurunan pendapatan pekerja. Alasan pemutusan hubungan kerja dimasa-masa pandemi tentunya beragam, namun banyak pengusaha yang menafsirkan wabah Covid-19 sebagai bencana alam, hal ini yang menjadi alasan *force majeure* untuk melakukan PHK kepada para pekerja untuk mengurangi kerugian akibat adanya pandemi Covid-19.

PHK dalam pasal 1 Angka 25 UU No.13/2003 didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam Pasal 61 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir dengan beberapa kondisi yaitu, pekerja meninggal dunia; berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja sebelumnya; adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau Salah satu dasar diperbolehkannya pengusaha melakukan PHK, tercantum dalam Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

“Perusahaan mengalami kerugian atau keadaan memaksa (*force majeure*), Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena *force majeure*, diatur dalam Pasal 164 ayat (1) UU 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) 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 pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4); Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.”

*Force majeure* (keadaan memaksa) adalah suatu alasan debitur untuk membebaskan dirinya dari kewajiban membayar ganti rugi atas dasar wanprestasi. Berdasarkan sifatnya *force majeure* terbagi atas dua hal yaitu *force majeure* mutlak dan *force majeure* sementara. *Force majeure* mutlak adalah keadaan dimana debitur sama sekali tidak memenuhi kewajibannya. Sedangkan *force majeure* sementara adalah suatu keadaan dimana debitur masih memungkinkan memenuhi kewajibannya, tetapi dengan memberikan atau mengeluarkan pengorbanan yang lebih besar dengan tidak seimbang.

Berberapa Faktor terjadi pengurangan pegawai di area hotel karena pengusaha kesulitan membayar biaya operasional, sebagai imbas dari PSBB yang menghambat orang-orang untuk berwisata. Tak hanya PHK, pengusaha juga biasanya mengubah pekerja tetap menjadi pekerja harian lepas dan bagi pekerja kontrak dimungkinkan akan direkrut kembali. Ada 3 jenis pegawai di X dan Z, yaitu : Pekerja tetap, Pekerja kontrak dan Pekerja harian lepas. Pengelola hotel X dan Z tidak melakukan PHK langsung secara keseluruhan, ada sekitar 30% pegawai tetap dijadikan harian lepas pada saat hotel sedang ramai diakhir pekan. Pegawai tersebut akan dipanggil untuk bekerja diwaktu-waktu tertentu saja, akan tetapi dengan status yang berbeda.

Suatu perusahaan tidak bisa melakukan PHK dimasa pandemi Covid-19 ini, walaupun wabah Covid-19 telah ditetapkan sebagai bencana alam Keppres No.12/2020. Akan tetapi tidak bisa di jadikan sebagai *force majeure* (keadaan memaksa), *force majeure* biasanya merujuk pada tindakan alam dan kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 164 ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Berdasarkan fakta PHK yang dilakukan oleh hotel X dan Z dikarenakan kesulitan biaya operasional akibat kurangnya pengunjung dan kurangnya biaya maintenance terhadap hotel. Karena keadaan yang memaksa atau *force majeure* dalam ini merujuk pada adanya pandemi Covid-19 di Indonesia yang menyebabkan terpengaruhnya operasional perusahaan.

### **Analisis Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Pekerja Perhotelan Yang Terkena PHK Dihubungkan Dengan UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Upaya pemerintah dalam melindungi pekerja dimasa pandemi Covid-19 ini telah dilaksanakan dengan mengeluarkan kartu prakerja, yang bertujuan untuk mencegah terjadinya PHK pada masa pandemi Covid-19. Kartu prakerja adalah cara pemerintah untuk memberikan bantuan kepada para pekerja/buruh kecil yang terkena PHK dan juga pelaku usaha mikro dan kecil yang terkena dampak pandemi Covid-19 sehingga mereka dapat bekerja dan berkarya kembali. Serta dikeluarkannya Permenaker No.14/2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah berupa subsidi gaji/upah bagi pekerja dalam penanganan Covid-19. Bantuan tersebut diharapkan dapat mengurangi beban para pekerja/buruh dan pengusaha/ majikan dalam masalah keuangan sehingga pemutusan hubungan kerja dapat terhindari.

Untuk pertanggung jawaban perusahaan terhadap para pekerja adalah dengan memberi upah yang sesuai. Dalam Pasal 156 ayat (2) UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja, mengatur uang

pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima para pekerja. Besaran uang pesangon yang harus diterima karyawan, yaitu:

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Besaran UPMK yang harus diterima karyawan

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
3. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
5. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
6. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
7. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Ketentuan UPH yang harus diterima karyawan

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja;
3. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Faktanya perusahaan tidak membayar upah secara penuh yang sesuai dengan ketentuan tersebut, sebagai imbas dari pandemi Covid-19 yang membuat pengusaha kewalahan terkait pengelolaan keuangan mereka. Untuk membayar biaya operasional mendasar saja kesulitan. Pengusaha memotong sebagian uang pesangon yang diberikan, sehingga para pekerja tidak mendapatkan secara penuh hak yang seharusnya diterimanya. Maka disini kedudukan pekerja adalah korban yang patut diberi perlindungan hukum. Namun pengusaha juga korban dari keganasan pandemi Covid-19

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang terjadi di Perhotelan di Kabupaten Garut berdasarkan hasil penelitian tidak tercukupinya biaya operasional hotel karena berkurangnya tamu tamu hotel yang berakibat kurangnya pendapatan hotel tersebut.
2. Pertanggungjawaban yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja perusahaan diatur dalam pasal 162 ayat 2 terhadap para pekerja adalah dengan memberi upah yang disesuaikan dengan peraturan yang ada dengan memberi upah sesuai dengan masa kerja yang seharusnya dan adanya berubahnya jam kerja terhadap para pekerja, tetapi tidak secara penuh.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Daniel Marshal Sajou, Kerenhapukh Milka T.P dkk, "Peran negara Atas perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa pandemi Covid-19", hal 448
- [2] Maimun, 2003, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Jakarta: PT. Pradya Paramitha Hlm.13
- [3] Siti Romlah, Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia, "Adalah (Buletin

Hukum dan Keadilan), Volume 4 Nomor 1 (2020).

- [4] Yayuk Sugiarti dan Asri Wijayanti, Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja karena *force majeure* di masa Pandemi Covid-19, *Justitia Jurnal hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya*, Vol 4 No 2 (Oktober 2020), hal 255.
- [5] Wawancara dengan Bu X dan Pak X