



JURNAL HUKUM MAHASISWA
Volume. 02, Nomor 01, April (2022)

ISSN (Online): 2808-6864

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

Doi:<https://doi.org/10.36733/jhm.v1i2>, <https://e-journal.unmas.ac.id>

TINJAUAN YURIDIS TERKAIT KEBIJAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PARA PEKERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI INDONESIA

M Nofrizal Trisubeqi¹⁾, I Wayan Eka Arta Jaya²⁾
^{1,2)} Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: Info@unmas.ac.id

Abstract

The Correctional System aims to socialize prisoners that they can be integrated in the community when they are free through education, rehabilitation and reintegration. Sentencing does not aim to revoke the rights inherent in them as a human being, one of the right to obtain health services. Article 14 of UU 12/1995 concerning Corrections stipulates that the rights of prisoners include the right to receive treatment, health services and proper food. The State Detention Center Class II B Gianyar in carrying out the fulfillment of health services for prisoners is still experiencing several obstacles such as the lack of health facilities, infrastructure is not in accordance with minimum service standards and obstacles to ownership of BPJS that have not been evenly distributed by inmates. The purpose of this research is to determine the implementation/implementation of the right to health services to find out what factors are the obstacles in the implementation of the provision of health rights services for inmates at the Class II B Gianyar State Detention Center. The research method is empirical research by looking at the facts in the field, especially with regard to the implementation of providing health services to prisoners.

Keywords : *Correctional, Prisoners' Rights, Prisoners' Health Services*

Abstrak

Sistem Pemasyarakatan bertujuan untuk memasyarakatkan warga binaan pemasyarakatan agar kelak dapat berintegrasi di tengah masyarakat ketika mereka bebas melalui pendidikan, rehabilitasi dan reintegrasi. Pemidanaan bukan bertujuan untuk mencabut hak-hak yang melekat pada dirinya sebagai manusia salah satunya hak untuk mendapat pelayanan kesehatan. Pasal 14 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Tentang Pemasyarakatan, menetapkan hak-hak warga binaan pemasyarakatan meliputi hak mendapatkan perawatan, pelayanan kesehatan dan makanan yang layak. Rumah Tahanan Negara Kelas II B Gianyar dalam melaksanakan pemenuhan pelayanan kesehatan bagi warga binaan pemasyarakatan masih mengalami beberapa kendala seperti kurangnya fasilitas

kesehatan, sarana prasarana belum sesuai dengan standar pelayanan minimal dan kendala kepemilikan kartu BPJS yang belum merata oleh warga binaan pemasyarakatan. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui implementasi/penerapan hak pelayanan kesehatan dan untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi kendala dalam implementasi/penerapan pemberian pelayanan hak kesehatan bagi warga binaan pemasyarakatan di Rumah Tahanan Negara Klas II B Gianyar. Metode Penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian empiris yaitu dengan melihat fakta-fakta yang ada di lapangan khususnya berkaitan dengan pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan terhadap narapidana Rumah Tahanan Negara Klas II B Gianyar.

Kata Kunci : Pemasyarakatan, Hak Narapidana, Pelayanan Kesehatan Warga Binaan Pemasyarakatan

A. Pendahuluan

Permasalahan buruh dan tenaga kerja bukanlah hal yang asing lagi ditelinga negara berkembang. Salah satu permasalahan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan di Indonesia secara sepihak¹.

Permasalahan pemutusan hubungan kerja mendapatkan tambahan beban lagi sejak masuknya pandemi COVID-19 (Al-Fatih, Ahsany, & Alamsyah, 2020)². COVID-19 merupakan wabah penyakit yang menyerang seluruh negara pada akhir tahun 2019 hingga

saat ini³. Pandemi yang dimulai dari Tiongkok kini tersebar di seluruh dunia, termasuk di Indonesia (Einstein, Helmi, & Ramzy, 2020⁴; Muhyiddin, 2020⁵; Widayat & Arifin, 2020⁶). Masuknya COVID-19 di Indonesia, dimulai awal Maret 2020.

Di Indonesia, masyarakat yang terinfeksi COVID-19 telah mencapai angka 144.945 jiwa dengan angka

¹ Hendrastomo, G. (2010). Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi. *Informasi*, 36(2), 1–17.

² Al-Fatih, S., Ahsany, F., & Alamsyah, A. F. (2020). Legal Protection Of Labor Rights During The Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) Pandemic. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 7(2), 100–115.

³ Disemadi, H. S., & Shaleh, A. I. (2020). Banking credit restructuring policy amid COVID-19 pandemic in Indonesia. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 3(3).

⁴ Einstein, T., Helmi, M. I., & Ramzy, A. (2020). Kedudukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 Terkait Covid-19 Perspektif Ilmu Perundang-Undangan. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(7), 595–612.

⁵ Muhyiddin. (2020). Covid-19, New Normal, dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 240–252.

⁶ Widayat, & Arifin, Z. (2020). Attitude and Behavior to Eating in the Time of COVID-19; A Case Study of Adolescent Consumer in Indonesia. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 5(3), 37–44.

kematian mencapai 6.346 jiwa (Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19, 2020). Hadirnya pandemi COVID-19 tidak hanya berdampak terhadap sektor kesehatan, namun juga berdampak pada sektor tenaga kerja di Indonesia.

Oleh karena itu, diperlukan perangkat hukum yang memadai untuk memberikan landasan yang kuat bagi Pemerintah dan lembaga-lembaga terkait untuk pengambilan kebijakan di dalam mengatasi permasalahan tersebut. Sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-VII/2009, kondisi tersebut di atas telah memenuhi parameter sebagai kegentingan yang memaksa dalam rangka penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang antara lain (Jimly, 2020)⁷:

a. karena adanya kebutuhan mendesak untuk menyelesaikan masalah hukum secara cepat berdasarkan UU;

b. UU yang dibutuhkan belum ada sehingga terjadi kekosongan hukum atau tidak memadainya Undang-Undang yang saat ini ada; dan

c. kondisi kekosongan hukum yang tidak dapat diatasi dengan cara membuat Undang-Undang secara prosedur biasa yang memerlukan waktu yang cukup lama sedangkan keadaan yang mendesak tersebut perlu kepastian untuk diselesaikan.

Pandemi COVID 19 juga mengakibatkan sebagian besar Pengusaha dipaksa untuk menghentikan atau mengurangi kegiatan usahanya. Ini berarti akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengurangan para pekerjanya. Hal ini juga memaksa pekerja untuk *Work From Home* (WFH) atau tidak bekerja sama sekali. Ini berarti berkurangnya atau terhentinya sumber nafkah pekerja / buruh dan keluarganya. Akibat Pandemi COVID 19, bagi Pemerintah Pemutusan Hubungan Kerja adalah bertambahnya jumlah pengangguran

⁷ Jimly Asshiddiqie. 2007. *Pokok-Pokok Hukum Negara Pasca Reformasi*. Jakarta: PT Buana Ilmu Populer

yang dapat menimbulkan keresahan social (Aloysius Uwiyono, 2020)⁸.

Untuk menghadapi dan menanggulangi krisis akibat wabah virus corona atau COVID-19, pada tanggal 31 Maret 2020, Presiden Joko Widodo telah menerbitkan PERPU No. 1 Tahun 2020 tentang “Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* dan/atau dalam rangka Menghadapi Ancaman yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan” yang kemudian disahkan menjadi Undang Undang Nomor 2 Tahun 2020 pada tanggal 16 Mei 2020.

Jika diperhatikan dengan baik, PERPU atau UU ini dapat dipandang sebagai satu contoh penerapan “*omnibus law*” di Indonesia, bahkan mendahului pembahasan berbagai rancangan UU yang memang diniatkan oleh Pemerintah sebagai “*omnibus law*” yang pertama dalam sejarah penerapan ide ini dalam praktik.

⁸ Aloysius, Uwiyono. 2014. *Asas-asas hukum perburuhan*. Jakarta: PT Grafindo Persada

Namun, UU Nomor 2 Tahun 2020 belum mengakomodir sepenuhnya terkait dengan dunia ketenagakerjaan. Urusan terkait dengan tenaga kerja sepenuhnya ada di tangan perusahaan dan riskan untuk menimbulkan kesewenang-wenangan perusahaan.

Selain itu, dilematis berbagai negara dalam menanggulangi covid-19 membuat pemerintahan bahkan masyarakat merasakan keresahan dan kerugian yang berdampak pada kesehatan maupun perekonomian. Sehingga, pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19.

Kebijakan tersebut, membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat Covid-19. Salah satu langkah yang diambil oleh beberapa perusahaan di Indonesia yaitu harus melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini 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. Langkah pemutusan hubungan kerja menjadi jalan yang digunakan pengusaha untuk menghindari kerugian yang signifikan⁹.

Kementerian Ketenagakerjaan mencatat hingga 31 Juli 2020, angka pemutusan hubungan kerja ataupun dirumahkan mencapai 3,5 juta lebih (CNN Indonesia, 2020). Padahal upaya kebijakan *new normal* telah dilakukan oleh pemerintah agar masyarakat dapat bekerja seperti semula dengan memperhatikan protokol kesehatan (Tuwu, 2020).

Hal penting yang menjadi syarat dan merupakan celah untuk pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan pandemi

Covid-19 saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun.

Selain celah tersebut dan Kejelasan *force majeure* yang masih menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak menyebabkan alasan *force majeure* yang dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. Melihat gangguan ekonomi yang massif diakibatkan oleh Covid-19 telah mempengaruhi banyak para pekerja yang kehilangan pekerjaannya harus mendapatkan perlindungan hukum dan kepastian hukum yang jelas.

Berdasarkan hal diatas, maka disini penulis menangkat rumusan masalah yaitu Bagaimana tinjauan yuridis terkait kebijakan PHK oleh perusahaan terhadap para pekerja pada masa pandemi COVID-19 di indonesia dan Bagaimana penerapan sanksi terhadap perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak terhadap para pekerja pada masa pandemi COVID-19.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian normatif yaitu dengan melihat pengkajian peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka atau data sekunder khususnya

⁹ Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Adalah : Buletin Hukum & Keadilan*, 4(1), 189–196.

berkaitan dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan terhadap para pekerja pada masa pandemi covid-19 di Indonesia. Jenis Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan (*the statue approach*) artinya suatu masalah akan dilihat dari peraturan yang ada.

C. Pembahasan

3.1 Tinjauan umum tentang kebijakan PHK oleh perusahaan terhadap pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Indonesia

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) UU Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana disebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak

maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) jelas dan causa-nya tidak memenuhi ketentuan makaperjanjiannya batal demi hukum (*null and void*). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya tidaknya mengandung empat unsur, yaitu ada unsur pekerjaan, ada upah, dan ada (di bawah) perintah serta ada waktu tertentu.¹⁰

Perjanjian kerja tidak berakhir karena:

1. Pekerja/buruh meninggal
2. Berakhirnya jangka waktu yang di tentukan dalam perjanjian apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
3. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan/penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang *inkracht*.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah tercantum dalam Perancangan Perjanjian

¹⁰ H. Manullang Sendjun. 1992. *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafindo, Hlm 78

Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja

Perjanjian kerja tidak berakhir karena:

1. Meninggalnya pengusaha
2. Beralihnya hak perusahaan menurut Pasal 163 ayat (1); perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) baru karena penjualan (*takeover*/akuisisi/divestasi), pewarisan atau hibah.

Dalam hal pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan (perjanjian) kerja dengan pekerja/buruh (setelah melalui perundingan). Sebaliknya dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 166 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal

tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi, dan lain-lain. Oleh karena itu UU No 13 Tahun 2003 tidak mencabut UU No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta karena UU No 12 Tahun 1964 merupakan hukum formal atau cara penyelesaian perselisihan-perselisihan pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. UU No 12 tahun 1964 tersebut dicabut dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi

dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.¹¹ Pasal 1903e KUH Perdata menyebutkan: “Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun *reglement* atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan”.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja. Dimana pekerja atau buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam buruh/pekerja
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada buruh/pekerja.
- e. Memerintahkan buruh/pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan kesehatan dan kesusilaan buruh/pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak ada tidak dicantumkan pada perjanjian kerja (Pasal 169 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pekerja atau buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Soebekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. VIII, PT. Inter Masa, 1984, Hlm. 19

3. Pemutusan hubungan kerja oleh Majikan/Pengusaha dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:¹²
 - 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 mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di tempat kerja.
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di tempat kerja.
 - e. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
 - f. Membongkar/ membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
 - g. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih (Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
4. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh pengadilan negeri. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh melalui pengadilan negeri dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat diantaranya:
 - a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan.
 - b. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
 - c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di tempat kerja.
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di tempat kerja.

¹² Halili. 1987. *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Cetakan I, Bandung: Bina Aksara, 45

- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, teman sekerja atau pengusaha di tempat kerja.
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Merujuk Pasal 164 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan, pengusaha dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa atau *force majeure*. Kemudian Pasal 164 Ayat (3) UU 13/2003 menambahkan pengusaha juga dapat melakukan PHK pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena kerugian 2 tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa atau *force majeure* tetapi disebabkan efisiensi. Para pekerja/buruh pun saat di PHK mendapatkan uang pesangon satu kali.

Dalam hal wabah covid-19 ini, bisa dikatakan sebagai suatu peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan itu dibuat. Artinya jika ada perjanjian

yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkit pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan sebagai *force majeure*. Dengan demikian, maka perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap mementingkan perkembangan perusahaan¹³.

3.2 Tinjauan yuridis terkait kebijakan PHK oleh perusahaan terhadap pekerja pada masa pandemi Covid-19 di Indonesia

Perjanjian kerja dapat berhenti atau berakhir apabila telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Terdapat juga kemungkinan berhentinya atau berakhirnya perjanjian kerja apabila karena adanya keadaan memaksa atau *force majeure*. Unsur yang dapat dikatakan sebagai *force majeure* adalah:

1. Adanya kejadian yang tidak terduga
2. Adanya halangan yang menyebabkan suatu perjanjian tidak dapat terlaksanakan

¹³ Adisu, E., & Jehani, L. (2007). Hak-Hak Pekerja Perempuan. Tangerang: Visi Media

3. Ketidakmampuan untuk melakukan perjanjian tersebut bukan merupakan kesalahan debitur

Sejak dikeluarkannya Keppres Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID 19) sebagai Bencana Nasional, banyak perusahaan menganggap Keputusan tersebut sebagai dasar hukum *force majeure* dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerjanya. Selain itu, terdapat 2 pasal yang sering menjadi acuan dalam pengkajian *force majeure* di Indonesia, yakni Pasal 1244 dan Pasal 1245 KUH Perdata, yang tertulis sebagai berikut:

1. *Pasal 1244 KUH Perdata*

Debitur harus dihukum untuk mengganti biaya, kerugian dan bunga, bila ia tak dapat membuktikan bahwa tidak dilaksanakannya perikatan itu atau tidak tepatnya waktu dalam melaksanakan perikatan itu disebabkan oleh suatu hal yang tak terduga, yang tak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya,

walaupun tidak ada itikad buruk padanya

2. *Pasal 1245 KUH Perdata*

Tidak ada penggantian biaya, kerugian dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan suatu perbuatan yang terlarang baginya.

Disisi lain dalam pasal 47 aat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi mengungkapkan makna *force majeure* dapat diartikan sebagai keadaan yang diluar kemauan dan merugikan salah satu pihak. Keadaan memaksa tersebut meliputi¹⁴:

1. Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (absolut), yakni keadaan dimana para pihak tidak bisa memulai atau melanjutkan hak dan kewajibannya sesuai perjanjian;
2. Keadaan memaksa yang bersifat relatif, yakni keadaan dimana para

¹⁴ Isradjuningtias, A. C. (2018). Force Majeure (Overmacht) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia. *Veritas et Justitia*, 1(1), 136–158.

pihak masih bisa memulai dan melanjutkan hak dan kewajiban.

Apabila dihubungkan dengan pandemi COVID-19 ini, dapat dikatakan sebagai sebuah peristiwa yang tidak terduga saat perjanjian. Sehingga jika ada perjanjian yang dibuat pada saat wabah menyerang Indonesia dan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan *force majeure*. Terlebih dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 164 Ayat (3) syarat pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja adalah apabila perusahaan mengalami penurunan pendapatan atau kerugian berturut-turut selama 2 tahun terakhir bukan karena keadaan memaksa atau *force majeure* melainkan karena efisiensi. COVID-19 tentu saja belum mencapai 2 tahun lamanya sehingga alasan PHK dengan menggunakan *force majeure* tidak dapat dibenarkan. COVID-19 merupakan suatu keadaan yang tidak terduga pada saat perjanjian kerja dibuat, sehingga apabila perjanjian yang dibuat pada saat wabah sedang menjalar dan menjangkit PHK maka

tidak dapat digunakan alasan *force majeure*. Dengan demikian, perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja sehingga mampu menjadi hak-hak dasar pekerja sebagai wujud menciptakan kesejahteraan pekerja dengan tetap mementingkan kepentingan perusahaan¹⁵.

Apabila kita menggunakan teori keadilan dari John Rawls sebagaimana dalam bukunya *A Theory of Justice* menyatakan bahwa untuk mencapai kesetaraan, perlu adanya pemenuhan hak dasar (*equal right*). Ketiga pasal tersebut di atas tampaknya belum terpenuhinya hak-hak dasar bagi pekerja yang bekerja pada pemberi kerja seperti:

1. Belum adanya kontrak yang jelas menurut sistem kerja baik antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja maupun antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja;
2. Belum adanya status yang jelas mengenai apakah pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan

¹⁵ Juaningsih, I. N. (2020). Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *'Adalah : Buletin Hukum & Keadilan*, 4(1), 189–196.

pemberi kerja dapat menjadi karyawan tetap atau tidak;

3. Tidak disebutkan secara jelas mengenai pemotongan persentase upah yang harus diterima oleh pekerja yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja; dan

Belum adanya peraturan yang mengatur tentang pesangon jika pekerja yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja sewaktu-waktu diberhentikan.

3.3 Penerapan sanksi terhadap perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja pada pandemi Covid-19

Aturan dalam melakukan PHK harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang mengaturnya. Regulasinya dijelaskan dalam Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam UU tersebut dijelaskan bahwa tak boleh melakukan PHK secara sepihak, melainkan harus ada perundingan terlebih dahulu.

Apabila hasil perundingan yang sudah dilakukan tak menghasilkan persetujuan, maka perusahaan hanya dapat memutuskan

hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Hal ini diatur dalam pasal 151 ayat 3 UU Ketenagakerjaan.

Berikut bunyi ketentuannya: “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”

Kesimpulannya, harus ada penetapan yang dikeluarkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam melakukan PHK. Namun apabila perusahaan melakukan PHK tanpa adanya penetapan tersebut, maka PHK yang dilakukan batal demi hukum.

D Simpulan dan Saran

Pemutusan Hubungan Kerja pada masa pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) yang terjadi di Indonesia berdasarkan analisis yang disusun dapat bahwa pemutusan hubungan kerja pada masa pandemic *Corona Virus*

Disease 2019 (Covid-19) ini dengan alasan keadaan yang memaksa (*force majeure*). akan tetapi alasan keadaan memaksa ini perlu digaris bawahi suatu pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan alasan keadaan memaksa (*forje majuer*) dan kerugian harus dibuktikan laporan keuangan yang menunjukkan kerugian berturut-turut selama 2 tahun dan harus ada berdasarkan Audit.

Perlu adanya pembaharuan atau revisi terkait Undang Undang Nomor 2 Tahun 2020 karena Undang Undang tersebut hanya menyangkut kebijakan keuangan dan stabilitas sistem keuangan untuk penanganan pandemi Covid-19 dan/atau dalam rangka menghadapi ancaman yang membahayakan perekonomian nasional dan/atau stabilitas sistem keuangan belum masuk ke ranah kebijakan terkait Tenaga Kerja pada saat kondisi Pandemi Covid 19

Daftar Pustaka

Buku

- Adisu, E., & Jehani, L. 2007. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Tangerang: Visi Media
- Al-Fatih, S., Ahsany, F., & Alamsyah, A. F. 2020. *Legal Protection Of Labor Rights*

During The Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) Pandemic. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, 7(2), 100–115.

Disemadi, H. S., & Shaleh, A. I. (2020). Banking credit restructuring policy amid COVID-19 pandemic in Indonesia. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 3(3).

Einstein, T., Helmi, M. I., & Ramzy, A. (2020). Kedudukan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 Terkait Covid-19 Perspektif Ilmu Perundang-Undangan. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(7), 595–612.

Halili. 1987. *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Cetakan I, Bandung: Bina Aksara.

Hendrastomo, G. (2010). Menakar Kesejahteraan Buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh diantara Kepentingan Negara dan Korporasi. *Informasi*, 36(2), 1–17.

<https://kompaspedia.kompas.id/baca/paparan-topik/upaya-dan-kebijakan-pemerintah-indonesia-menangani-pandemi-covid-19>

<http://www.ilo.org>

Isradjuningtias, A. C. 2018. Force Majeure (*Overmacht*) Dalam Hukum Kontrak (Perjanjian) Indonesia. *Veritas et Justitia*, 1(1), 136–158.

Juaningsih, I. N. 2020. Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia. *'Adalah : Buletin Hukum & Keadilan*, 4(1), 189–196.

Manullang Sendjun H. 1992. *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafindo.

- Muhyiddin. (2020). Covid-19, New Normal, dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 240–252.
- Soebekti. 1984. *Hukum Perjanjian*, Cet. VIII. Jakarta: PT. Inter Masa.
- Uwiyono, Aloysius. 2014. *Asas-asas hukum perburuhan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Widayat, dan Arifin, Z. 2020. Attitude and Behavior to Eating in the Time of COVID-19; A Case Study of Adolescent Consumer in Indonesia. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 5(3), 37–44