

**PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA ATAS PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN PANDEMI COVID-19  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11  
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

**YUDDY EFFENDI  
NPM. 21111032**

**ABSTRACK**

The purpose of this study is to review and analyze the legal protection of workers who experience termination during the COVID-19 pandemic based on Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. Reviewing and analyzing the validity of the law related to the reasons for entrepreneurs to lay off during the COVID-19 pandemic.

The Covid-19 pandemic has had a devastating impact on the weakening of the economy of the community and the State. Many companies affected by Covid-19 have been forced to lay off their employees and terminate their employees.

The method of approach in this writing is normative juridical. The specifics of this study used descriptive analytics. The data source uses skunder data. Data collection techniques use the study of document studies. To analyze the data, researchers use qualitative descriptive analysis methods.

Legal protection of workers who experience termination during the COVID-19 pandemic based on Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, is based on 3 (three) stages of division, namely pre-layoff, layoff process, and after the layoff. In the pre-layoff stage, the form of legal protection provided is that employers are required to save working time and improve work methods, to avoid layoffs to workers. At the stage of the layoff process, the form of legal protection provided is that workers are entitled to conduct bipartite negotiations or in the PPHI (tripartite, PHI) mechanism on the condition that workers agree to be laid off. However, if in the process at PHI, the judge stated that employers can lay off even if the workers do not agree, the layoffs stipulated by PHI are still legally valid. The stage after the layoff occurs, the form of legal protection provided is the fulfillment of rights, such as severance pay, employment award money, and also reimbursement money. The validity of the law related to the reasons for entrepreneurs in carrying out layoffs during the COVID-19 pandemic, namely entrepreneurs in carrying out layoffs, entrepreneurs must have valid reasons and not conflict with laws and regulations. Article 153 paragraph (1) of the Job Creation Law contains several reasons that are prohibited from being used in carrying out layoffs, namely because of illness according to a doctor's statement, unable to carry out work because it fulfills obligations to the state, carrying out worship according to its religion, getting married, pregnant, giving birth, falling pregnant, or breastfeeding the baby, having blood ties and/or marital ties with other workers or laborers in one company, Being a member or managing the activities of a trade union or laborer, complaining about employers for committing criminal crimes to authorities, different understandings, religion, sect, politics, and the latter in a state of permanent disability or illness due to work accidents. These reasons, if used, the layoffs that occur are null and void.

**Keywords:** Legal Protection, Workers' Rights, Termination of Employment, Covid-19 Pandemic.

## PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 ini pada umumnya dijadikan alasan utama terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*) yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus dan akhirnya tutup. Merujuk kepada data yang dimiliki oleh Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin) hingga Oktober 2020, jumlah pekerja (formal maupun informal) yang mengalami PHK maupun dirumahkan sebagai imbas dari pandemi *COVID-19* mencapai lebih dari 6,4 juta orang (Dian Kurniati, 2020). Angka ini sangatlah besar, mengingat kasus *COVID-19* di Indonesia baru muncul sekitar awal Maret 2020. Tentu saja ini merupakan pukulan telak bagi dunia ketenagakerjaan Indonesia. Dengan angka PHK yang begitu besar dan berpotensi terus meingkat karena tidak ada kepastian kapan wabah ini akan berakhir, tentu permasalahan pemenuhan hak pekerja ter-PHK oleh pengusaha akan semakin banyak, dan semakin rawan terjadi ketidakselarasan antara *das sollen* dan *das sein*.

Mengenai PHK diatur di dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Sesuai dengan ketentuan Pasal 151 Ayat (2) dan Ayat (3) Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila PHK tidak dapat dihindari maka maksud dari PHK tersebut wajib dirundingkan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengaturan hak pekerja ter-PHK, kini mengacu pada Undang-Undang yang baru, yaitu Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-Undang ini dibentuk dengan tujuan merampingkan regulasi yang sudah terlalu bertumpang tindih dengan cara mencabut beberapa aturan yang sebelumnya ada dalam beragam Undang-Undang sekaligus, atau dikenal dengan metode *omnibus law*. Undang-Undang Cipta Kerja berisikan 10 (sepuluh) klaster, dan salah satunya adalah Ketenagakerjaan. Berbagai ketentuan mengenai PHK telah diubah/dicabut dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk di dalamnya hak pekerja ter-PHK.

Salah satu bentuk nyata PHK yang terjadi dengan alasan pandemi *COVID-19* adalah kejadian yang dialami Mansyurruman, seseorang yang bekerja di suatu pabrik mesin industri dan konstruksi di Sidoarjo, Jawa Timur. Sebagaimana dilansir BBC News Indonesia pada 30 April 2020, Mansyurruman di-PHK akibat pabrik tempat ia bekerja mengalami kerugian sebagai imbas dari pandemi *COVID-19*, pada awal April 2020. Hal yang menambah keprihatinan adalah ia tidak menerima hak yang seharusnya diperoleh buntut dari PHK tersebut. Ia telah bekerja selama 13 (tiga belas) tahun, dan jika dihitung, jumlah pesangon dan hak-hak lainnya mencapai angka Rp. 107.000.000,00 (Resty Woro Yuniar, 2020).

Peristiwa ini menunjukkan bahwa pada saat itu, ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan belum bisa dilaksanakan dengan maksimal.

Undang-Undang Cipta Kerja tidak mencabut keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 80 Undang-Undang Cipta Kerja yang intinya menyatakan bahwa telah dilakukan pengubahan, penghapusan, atau penetapan aturan baru terhadap beragam ketentuan yang berasal dari beberapa Undang-Undang terkait, salah satunya Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan tujuan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja, menguatkan peran, serta kesejahteraan tenaga kerja sebagai bentuk dukungan terhadap ekosistem investasi. Maka, aturan-aturan yang tidak diubah/dicabut masih berlaku dan mengikat.

Pengklasifikasian alasan pandemi *Covid-19* sebagai dasar perusahaan melakukan PHK diatur dalam Pasal 81 angka 44 Undang-Undang Cipta Kerja yang menetapkan penyisipan Pasal 154A di antara Pasal 154 dan Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dari banyaknya alasan yang dapat menjadi penyebab terjadinya PHK, menurut penulis alasan pandemi *COVID-19* lebih relevan dimasukkan ke dalam kategori *force majeure* (keadaan memaksa). Keadaan memaksa dapat diartikan sebagai keadaan yang tercipta di luar kemampuan kendali manusia serta tidak mampu terhindarkan, hingga menyebabkan suatu kewajiban/tindakan tidak dapat dilaksanakan oleh para pihak, dalam hal ini pengusaha/perusahaan dan pekerja (Pokrol, 2003). Keadaan memaksa bisa disebabkan oleh bencana alam/non alam, dan kejadian lain di luar kuasa manusia lainnya.

Alasan pandemi *COVID-19* lebih tepat diklasifikasikan sebagai keadaan memaksa, yaitu sebagaimana keputusan Presiden Joko Widodo yang menyatakan bahwa pandemi ini termasuk ke dalam musibah non alam berskala nasional melalui Keppres No. 12 Tahun 2020. Musibah/bencana nasional ini

mengakibatkan dampak yang begitu luar biasa terhadap berbagai sektor kehidupan manusia, termasuk ketenagakerjaan. Banyak perusahaan yang mengalami kerugian secara signifikan, sehingga tidak dapat menunaikan kewajiban memenuhi hak-hak pekerjanya, dan PHK pun tidak dapat lagi terhindarkan. Pengklasifikasian alasan PHK ini sangat penting dilakukan, karena di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat perbedaan besaran nilai hak di antara alasan-alasan dasar untuk melakukan PHK.

### **PERUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimanakah perlindungan hukum pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *COVID-19* berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimanakah keabsahan hukum terkait alasan pengusaha dalam melakukan PHK pada masa pandemi *COVID-19*?

### **TUJUAN PENELITIAN**

1. Mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *COVID-19* berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Mengkaji dan menganalisis keabsahan hukum terkait alasan pengusaha dalam melakukan PHK pada masa pandemi *COVID-19*.

### **METODE PENELITIAN**

Metode pendekatan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif. Yuridis normatif digunakan sebagai pendekatan yang utama dalam menggali hukum yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yaitu dengan mengkaji dan mempelajari serta menelaah teori-teori, konsep-konsep dan asas-asas norma

hukum (Peter Mahmud Marzuki, 2008: 33). Spesifikasi penelitian ini menggunakan deskriptif analitis. Sumber data menggunakan data skunder. Teknik pengumpulan data menggunakan studi studi dokumen. Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan metode analisis kualitatif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami PHK Pada Masa Pandemi COVID-19**

Perlindungan bagi pekerja selama masa pandemi COVID-19 masih didasarkan atas 3 (tiga) tahap pembagian yaitu pra PHK, proses PHK, dan setelah terjadinya PHK. Perlindungan hukum pertama diberikan pada pekerja adalah mengenai upaya PHK yang telah dilakukan atau tidak. Sebelumnya, dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau buruh, dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Hal yang sama dituliskan dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, walaupun ada perubahan dari segala upaya menjadi harus mengupayakan akan tetapi substansi penjelasan upaya yang dibahas tetap sama. Sehingga, upaya seperti penghematan waktu kerja maupun pembenahan metode kerja dapat diterapkan dalam masa pandemi COVID-19 oleh pengusaha.

Di samping itu, perlindungan hukum pra PHK juga diberikan bagi pekerja yang dirumahkan tanpa diupah karena pengusaha tidak dapat memberikan hak-hak pekerja bila di PHK. Pengaturan mengenai berhak atau tidaknya pekerja yang dirumahkan untuk diupah sebelumnya diatur dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan mengenai hal tersebut tidak diganti sama halnya juga dengan substansi sanksi

yang diberikan pada Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja. Selain itu, seperti yang diketahui bahwa pengusaha tidak boleh memberikan upah di bawah upah minimum yang ditetapkan pemerintah (Pasal 88E Undang-Undang Cipta Kerja).

Undang-Undang Cipta Kerja, tepatnya pada Pasal 191A Undang-Undang Cipta Kerja dijelaskan bahwa upah minimum yang berlaku masih mengikuti peraturan pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang pengupahan. Hal tersebut didukung dengan adanya Surat Edaran Nomor M/11/HK.04/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 pada Masa Pandemi COVID-19. Keputusan tersebut tentunya diambil setelah mempertimbangkan kondisi perekonomian Indonesia pada masa pandemi COVID-19 (Ade Miranti Karunia, 2020). Demi mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia pada masa pandemi COVID-19 maka dalam Pasal 90B Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan mengenai pengupahan untuk UMKM juga diatur. Dimana, ketentuan mengenai pengupahan UMKM tidak mengikuti ketentuan upah minimum tetapi melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang tidak boleh lebih kecil dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Masih dalam konteks pengupahan, terdapat juga perubahan struktur dan skala upah yang terdapat pada Pasal 92 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Pasal 92 (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Peninjauan upah secara berkala oleh pengusaha juga dilakukan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Sebaliknya, dalam Pasal 92 (1) Undang-Undang Cipta Kerja, kata struktur dan skala upah

dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi dihapus menjadi hanya memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Mengenai kemampuan perusahaan dan produktivitas sendiri sebelumnya telah ada di Pasal 92 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tetapi yang dipakai adalah kata peninjauan upah secara berkala.

Kata produktivitas sendiri menurut KBBI adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau daya produksi. Hal ini berarti, dengan banyaknya perusahaan yang mengalami kerugian selama masa pandemi COVID-19 dapat melakukan peninjauan struktur dan skala upah. Peninjauan tersebut tentunya bermanfaat terutama bagi perusahaan yang mengalami produktivitas yang rendah. Oleh karena itu, Undang-Undang Cipta Kerja dalam hal pengupahan juga memberikan perlindungan hukum juga bagi pengusaha untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitasnya selama tidak memberikan upah di bawah upah minimum.

Di pihak yang lain, ada juga pengusaha yang telah melakukan strukturisasi pengupahan akan tetapi pengupahan sesuai dengan undang-undang tidak bisa dilakukan karena pada masa pandemi COVID-19 ini terdapat perusahaan yang pemasukannya berkurang. Dalam kasus seperti ini, Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui Pasal 90 ayat (2) menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan penangguhan serta melakukan permohonan kepada Gubernur. Akan tetapi pada Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 90 tersebut dihapus sehingga menghilangkan hak bagi pengusaha untuk melakukan penangguhan jika tidak dapat membayar upah. Bukan hanya itu, jika pengusaha karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah maka pengusaha dapat dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja atau buruh (Pasal 88A ayat (6) Undang-Undang Cipta Kerja). Walaupun pengaturan



mengenai penangguhan ditiadakan, masih terdapat Surat Edaran Menaker Tentang Perlindungan Pekerja atau Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 yang menyatakan bahwa terkait cara pembayaran dapat dilakukan melalui kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha. Pada proses PHK, implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja terdapat pada Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai maksud PHK.

Sedangkan, dalam Pasal 151 ayat (2), (3), dan (4) Undang-Undang Cipta Kerja dijelaskan bahwa maksud dan alasan PHK harus diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh. Pengertian maksud menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah yang dikehendaki atau tujuan. Selain itu, yang dimaksud dengan alasan menurut KBBI adalah yang menjadi pendorong untuk berbuat. Oleh karena itu, jika pada masa pandemi COVID-19 ini maka yang dijadikan maksud adalah perusahaan harus melakukan PHK dengan tujuan agar tidak ada sengketa terkait hak pekerja berupa upah yang tidak dibayarkan dan bisa muncul di kemudian hari. Alasan terkait dengan tidak dapat dibayarkannya upah di kemudian hari adalah karena pengusaha tidak lagi mendapatkan pemasukkan selama PSBB. Dengan dilakukannya pemberitahuan tersebut maka pekerja telah mendapat perlindungan terkait informasi dilakukannya PHK.

Terkait pemberitahuan yang dilakukan maka terdapat alasan PHK yang tidak memerlukan pemberitahuan yaitu pekerja atau buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri, berakhirnya hubungan kerja, pekerja atau buruh mencapai usia pensiun, dan pekerja atau buruh meninggal dunia (Pasal 151A Undang-Undang Cipta Kerja). Disamping itu, tahap PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja juga sama substansinya. Dimana bisa dilakukan secara bipartit, tripartit, maupun melalui PHI. Akan tetapi,

langkah dalam melakukan PHK di Undang-Undang Cipta Kerja lebih diuraikan secara sistematis berupa 3 (tiga) bagian. Pertama, pemberitahuan. Kedua, jika pemberitahuan tidak menghasilkan kesepakatan maka akan dilakukan perundingan secara bipartit. Ketiga, jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme PPHI.

Dari ketiga tahap yang telah disebutkan maka PHK dalam Undang-Undang Cipta Kerja sebenarnya bisa terjadi baik dalam proses pemberitahuan, perundingan bipartit maupun dalam mekanisme PPHI (tripartit, PHI) dengan syarat pekerja sepakat untuk di PHK. Namun, jika dalam prosesnya di PHI, hakim menyatakan pengusaha boleh melakukan PHK walaupun pekerja tidak setuju maka PHK yang ditetapkan oleh PHI tetap sah secara hukum. Akan tetapi, perlu diperhatikan bahwa selain putusan pengadilan yang memperoleh hukum tetap yang menyatakan pekerja boleh di PHK maka pengusaha tetap tidak boleh melakukan PHK secara sepihak. Terhadap PHK secara sepihak yang dilakukan pengusaha maka sebelumnya pekerja dilindungi dengan Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa PHK yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja atau buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima. Akan tetapi, Pasal 170 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut tetapi dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Setelah proses PHK telah dilakukan, maka pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan pekerja atau buruh hak-haknya. Hak-hak yang dimaksud seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan juga uang penggantian hak yang sebelumnya pengaturannya terdapat pada Pasal 156, Pasal 163, Pasal 164, dan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai uang

pesangon dan uang penghargaan masa kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang terdapat pada Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan masih sama tetapi untuk uang penggantian hak terdapat pengurangan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yaitu dihapusnya ketentuan uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15 persen dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

Sebaliknya, ketentuan mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak bagi pekerja yang mengalami PHK dengan alasan perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan tutup karena keadaan memaksa (*force majeure*), perusahaan melakukan efisiensi, dan perusahaan pailit dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja (Pasal 163, Pasal 164, dan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan). Oleh karena itu, alasan-alasan yang disebutkan dalam Pasal 163, Pasal 164, dan Pasal 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut kemudian dihapus dan dimasukkan lagi dalam Pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja.

Dengan demikian, ketentuan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak setelah terjadinya PHK mengikuti ketentuan dalam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja. Pada masa pandemi COVID-19 ini, walaupun pengaturan mengenai perhitungan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak telah ditulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tetapi masih saja banyak pengusaha yang melanggar hak pekerja. Oleh sebab itu, dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja dijelaskan bahwa barang siapa melanggar ketentuan yang terdapat pada Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja dapat dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun

dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Dengan adanya pasal tersebut maka pengusaha yang tidak memberikan hak-hak pekerja yang di PHK sesuai dengan peraturan perundang-undangan dapat dikenakan sanksi pidana maupun denda.

Perlindungan hukum kepada pekerja juga tidak berhenti setelah diberikannya hak-hak pekerja tersebut. Dalam Pasal 46A ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja terdapat perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK yaitu berupa Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). JKP yang diberikan diselenggarakan berdasarkan prinsip asuransi sosial (Pasal 46B ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja).

### **Keabsahan Hukum Terkait Alasan Pengusaha Dalam Melakukan PHK Pada Masa Pandemi COVID-19**

Seperti yang diketahui, pada Pasal 151 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta Kerja dijelaskan bahwa pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK. Selanjutnya, dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh dan/atau serikat pekerja atau serikat buruh. Dari kalimat tersebut maka dapat ditarik pernyataan bahwa dalam melakukan PHK, pengusaha harus memiliki alasan yang sah dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja terdapat beberapa alasan yang dilarang untuk digunakan dalam melakukan PHK yaitu karena sakit menurut keterangan dokter, berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah menurut agamanya, menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya, mempunyai

pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di satu perusahaan, menjadi anggota maupun mengurus kegiatan serikat pekerja atau buruh, mengadukan pengusaha karena melakukan tindak pidana kejahatan kepada pihak yang berwajib, berbeda paham, agama, aliran, politik, dan yang terakhir dalam keadaan cacat tetap maupun sakit akibat kecelakaan kerja. Alasan-alasan tersebut jika digunakan maka PHK yang terjadi batal demi hukum (Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja). Secara hukum, dengan tercantumnya beberapa alasan yang dilarang tersebut maka perlindungan hukum terhadap pekerja dapat tercapai.

## **PENUTUP**

Perlindungan hukum pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi *COVID-19* berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, didasarkan atas 3 (tiga) tahap pembagian yaitu pra PHK, proses PHK, dan setelah terjadinya PHK. Tahap pra PHK, maka bentuk perlindungan hukum yang diberikan adalah pengusaha diwajibkan untuk melakukan penghematan waktu kerja maupun pembenahan metode kerja, untuk menghindari adanya PHK kepada pekerja. Tahap proses PHK, maka bentuk perlindungan hukum yang diberikan adalah pekerja berhak untuk melakukan perundingan bipartit maupun dalam mekanisme PPHI (tripartit, PHI) dengan syarat pekerja sepakat untuk di PHK. Namun, jika dalam prosesnya di PHI, hakim menyatakan pengusaha boleh melakukan PHK walaupun pekerja tidak setuju maka PHK yang ditetapkan oleh PHI tetap sah secara hukum. Tahap setelah terjadi PHK, maka bentuk perlindungan hukum yang diberikan adalah pemenuhan hak, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan juga uang penggantian hak.

Keabsahan hukum terkait alasan pengusaha dalam melakukan PHK pada masa pandemi COVID-19, yaitu pengusaha dalam melakukan PHK, pengusaha harus memiliki alasan yang sah dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja terdapat beberapa alasan yang dilarang untuk digunakan dalam melakukan PHK yaitu karena sakit menurut keterangan dokter, berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah menurut agamanya, menikah, hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya, mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di satu perusahaan, menjadi anggota maupun mengurus kegiatan serikat pekerja atau buruh, mengadukan pengusaha karena melakukan tindak pidana kejahatan kepada pihak yang berwajib, berbeda paham, agama, aliran, politik, dan yang terakhir dalam keadaan cacat tetap maupun sakit akibat kecelakaan kerja. Alasan-alasan tersebut jika digunakan maka PHK yang terjadi batal demi hukum.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku-Buku**

Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra AdityaBakti, Bandung.

Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Abdul R. Saliman. 2011. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*. Jakarta: Kencana.

Agusmidah. 2011. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. Medan: Sofmedia.

- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Edy S.Sidarbutar, 2008, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Pranita Offest, Jakarta.F.X.
- Djumialdji. 2015. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Koko Kasidi, 2009, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan. Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju.
- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Libertus Jehani, 2007, *Hak-Hak Pekerja Bila di-PHK*, Visi Media, Tangerang
- Much Nurachmad. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*. Jakarta: Visimedia.
- Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Ridwan HR, 2018, *Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rocky Marbun, 2020. *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, VisiMedia, Jakarta.
- Soedarjani, 2009, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yutisia, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketengakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta.

Zainal Asikin. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan cet-8*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

### **Jurnal Penelitian**

Annisa Dian Arini. 2020. "Pandemi Corona Sebagai Alasan Force Majeur Dalam Suatu Kontrak Bisnis", *Jurnal Supremasi Hukum*, Volume 9, Nomor 1 Juni 2020.

Ashabul Kahfi, "*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*", *Jurnal Jurisprudentie*, Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, Vol.3, Nomor 2 Desember 2016.

Nazifah dan Syarifah Mahila. 2021. "Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19". *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Volume 21 Nomor 3 Oktober 2021.

Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, 2021. "*Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak*", *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2021.

Sugeng Hadi Purnomo, 2019. "*Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*", *Jurnal Hukum Bisnis Bonus Commune*, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Vol. 2, Nomor 2 Agustus 2019.

Suhartoyo, 2019. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Jurnal Administrative Law & Governance*, Volume 2 Tahun 2019.

Umar Kasim. 2004. "Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja", *Informasi Hukum*, Vol. 2 Tahun 2004.

### **Internet:**

Ade Miranti Karunia, "Pemerintah Putuskan Upah Minimum Tahun Depan Tidak Naik",  
<<https://money.kompas.com/read/2020/10/27/063127926/pemerintah-putuskan-upah-minimum-tahun-depan-tidak-naik>>, diakses 12 Januari 2023.

Nursita Sari, "Dampak COVID-19, sebanyak 139.288 Pekerja di Jakarta Kena PHK dan dirumahkan", <<https://megapolitan.kompas.com/read/2020/04/05/09262471/dampak-covid-19-sebanyak-139288-pekerja-di-jakarta-kena-phk-dan>>, diakses 10 Januari 2023.



Pusat Penelitian Kependudukan, “15 Persen Pekerja di-PHK tanpa Pesangon”, <<https://kependudukan.lipi.go.id/id/berita/liputan-media/866-lipi-15-persen-pekerja-di-phk-tanpa-pesangon>>, diakses 10 10 Januari 2023.

Retia Kartika Dewi, “Tak Hanya Pekerja, Korban PHK Juga Berhak Dapat Bantuan Subsidi Upah, Ini Caranya”, <<https://www.kompas.com/tren/read/2020/09/10/193000365/tak-hanya-pekerja-korban-phk-juga-berhak-dapat-bantuan-subsidi-upah-ini?page=all>>, diakses 12 Januari 2023.

Yohana Artha Uly, “PHRI Sebut 200.000 Pegawai Restoran yang Bekerja di Mall Dirumahkan”, <<https://money.kompas.com/read/2020/09/29/170434126/phri-sebut-200000-pegawai-restoran-yang-bekerja-di-mal-dirumahkan>>, diakses 10 Januari 2023.

## **Undang-Undang dan Peraturan**

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional