



ISSN Print:  
e-ISSN: 2657-0343



**Kantor Editor:** Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Palembang Sumatera Selatan-30139 Indonesia.  
Telepon: +62711-580063 Fax: +62711-581179  
E-mail : [lexlata@fh.unsri.ac.id](mailto:lexlata@fh.unsri.ac.id)  
Website : <http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/LexS>

## **PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DARI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN KEADAAN MEMAKSA AKIBAT COVID-19**

Annisa Tassia H<sup>\*</sup>, Muhammad Syaifuddin<sup>\*\*</sup>

**Abstrak:** Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh dimasa pandemi covid-19 sangat diperlukan. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pandemi Covid-19 merupakan keadaan memaksa, bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang PHK, dan gambaran perlindungan hukum ke depan. Metode penelitian menggunakan metode hukum normatif dan empiris untuk menganalisis ketentuan hukum positif. Hasil penelitian bahwa Covid-19 merupakan bencana non alam nasional yang merupakan keadaan memaksa dan relatif. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dari PHK dengan alasan keadaan memaksa akibat pandemi covid-19 mencakup perlindungan hukum preventif sebelum PHK itu terjadi, yakni, pembinaan pekerja, merumahkan pekerja, memberi penjelasan secara transparan kepada pekerja, antara pengusaha dan pekerja melakukan perundingan dan Perlindungan Hukum Represif yaitu PHK mempengaruhi munculnya kewajiban pengusaha untuk membayar hak pekerja. Gagasan Perlindungan hukum yaitu, perlu adanya upaya oleh perusahaan atau pemerintah dalam menanggulangi dan menghindari terjadinya PHK dan perlu dituangkan dalam perjanjian kerja sesuai dengan pasal 1338 KUHPdata asas pacta sunt servanda.

**Kata Kunci:** Pandemi Covid-19; Pekerja; Perlindungan Hukum.

***Abstract:** Legal protection against workers/workers in the Covid-19 pandemic is essential. The purpose of research to find out if the Covid-19 pandemic is a forceful state, A legal protection form against a lay-off worker, and picture of the legal protection ahead. Research methods use normative and empirical legal methods to analyze positive legal provisions. Research has it that the Covid-19 is a non-natural national disaster which is a forceful and relative state. Legal protection against workers from laying-off under the circumstances of forcing the covid-19 pandemic to include preventive legal protection before phk occurs, that is, Labor coaching, Housing workers, give a transparent explanation to the workers, between entrepreneurs and workers conducting negotiations and repressive legal protection that laying-off is affecting the emergence of entrepreneurial obligations to pay the rights of workers. The idea that the protection of the law, it needs an effort by the company or the government cope with and reduce the layoffs should be included in a work agreement in accordance with article 1338 KUHPdata principle of pacta sunt servanda.*

**Keywords:** *Covid-19 Pandemic; Workers; Legal Protection.*

**Riwayat Artikel:**

Diterima : 13 Juli 2022

Revisi : 19 Mei 2023

Disetujui : 27 Mei 2023

**DOI: 10.28946/lexl.v5i2.2032**

\* Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

Email: annistassia24@gmail.com

\*\* Program Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

Email: muhammadsyaifuddin@fh.unsri.ac.id.

**LATAR BELAKANG**

Pandemi Virus Corona berdampak kepada salah satu bidang kehidupan yaitu ketenagakerjaan. Virus corona telah menyebar ke wilayah Indonesia, berdampak serius pada kinerja dan produktivitas bisnis, serta mempengaruhi posisi keuangan perusahaan.<sup>1</sup> Akibatnya, yang menutupi kebutuhan biaya operasional dan yang menutupi hak-hak normatif pekerja menyusahkan perusahaan. Kondisi ini mempengaruhi pembatasan aktivitas, dan keberadaan aturan *telecommuting* menjadi perhatian baru. Kondisi ini menyebabkan pengusaha mengambil kebijakan yang merugikan pekerja tersebut, seperti praktik cuti tidak dibayar dan tidak dibayarnya pekerja yang dirumahkan dan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.<sup>2</sup>

Umumnya, beberapa perusahaan yang memutuskan hubungan kerja selama masa pandemi virus corona tetap berproduksi secara normal, namun seringkali menggunakan alasan keadaan memaksa atau disebut *force majeure*.<sup>3</sup> Kunci dari PHK adalah ketika perusahaan mengalami resesi atau kerugian untuk dua tahun berturut-turut. Pandemi Covid-19 berusia kurang dari dua tahun per Mei 2021. Apakah *force majeure* juga termasuk bencana alam belum diselidiki. Karena keadaan yang tidak dapat dihindari, tidak rasional bagi karyawan untuk berhenti karena kondisi ini.

---

<sup>1</sup> Nanang Suparman, "Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pengelolaan Keuangan Negara," *Indonesian Treasury Review* 26, no. 1 (2021): 31-42.

<sup>2</sup> Ismi Hasanah, "Pemenuhan Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum Dan Pada Saat Pandemi Covid-19," *Gorontalo Law Review* 4, no. 1 (2021): 20-32.

<sup>3</sup> Yayuk Sugiarti dan Asri Wijayanti, "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19," *Justitia Jurnal Hukum* 4, no. 2 (2020): 250-259.

Perlindungan dan kepastian hukum terhadap pekerja sangat dibutuhkan dengan adanya pandemi COVID-19 agar semakin banyak pekerja yang tidak kehilangan pekerjaan.<sup>4</sup>

Menurut R Subekti, keadaan memaksa menjadi alasan untuk membebaskan diri dari tanggung jawab atas kerugian. Setelah itu istilah tidak ditemukan lagi dalam KUHPperdata. Namun dapat disimpulkan dari ketentuan Pasal 1244 dan 1245 KUHPperdata. Lebih lanjut, menurut R Subekti, keadaan ini disebut *force majeure*. Situasi di luar kendali, dipaksakan, dan tidak dapat diramalkan.<sup>5</sup>

Ditemukan bahwa majikan dapat memberhentikan seorang karyawan karena perusahaan ditutup karena keadaan yang tidak dapat dihindari sesuai dengan Pasal 164, Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Kedua, Pasal 164 (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah karena perusahaan tersebut telah mengalami kerugian (*force majeure*) selama dua tahun berturut-turut, bukan karena yang tidak dapat dihindari, Pemutusan hubungan kerja Merujuk pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Hak Cipta kerja Keadaan memaksa sebagaimana tercantum dalam Huruf d Pasal 154A (1). Undang-undang menyatakan bahwa “perusahaan ditutup karena *force majeure*”.

Ketidakpastian pemutusan hubungan kerja perusahaan di masa pandemi Covid-19 menjadi fokus pembahasan dan analisis penulis yang lebih komprehensif dalam konteks kebijakan yang dikeluarkan pemerintah atau perusahaan terhadap pekerja memiliki perlindungan hukum. Artikel ini membahas mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan keadaan memaksa akibat pandemi *covid-19*. Kemudian, penelitian ini menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja dari pemutusan hubungan kerja dengan alasan keadaan memaksa akibat pandemi *covid-19*. Selain itu, kajian ini membahas perlindungan hukum bagi pekerja dari pemutusan hubungan kerja dengan alasan keadaan memaksa akibat pandemi *covid-19* di masa yang akan datang.

## **METODE**

Metode penelitian ini bersifat normatif, legal dan ditunjang dengan empiris. Penelitian ini dilakukan dengan menyelidiki sifat mengikat dari asas-asas hukum dalam undang-undang dan bahan pustaka dan melakukan wawancara lapangan sebagai data pendukung terhadap subyek

---

<sup>4</sup> Otti Ilham Khair, “Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia,” *Widya Pranata Hukum* 3, no. 2 (2021): 45-63.

<sup>5</sup> R. Subekti. 2008. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa. hlm. 47.

Covid-19. Perlindungan hukum karyawan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena situasi pandemi (*force majeure*) sebagai penunjang.<sup>6</sup>

Analisis hasil penelitian ini dilakukan melalui kritik, dukungan, atau komentar, kemudian dengan bantuan gagasan dan studi literatur, untuk menarik kesimpulan tentang hasil penelitian. Metode analisis penelitian hukum normatif semacam ini merupakan metode normatif, yaitu menurut hukum untuk menilai subjek penelitian bagaimana mematuhi hukum.

## ANALISIS DAN DISKUSI

### **Force Majeure sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19**

Pandemi Covid-19 menimbulkan berbagai kontroversi di kalangan pekerja, demikian juga hasil wawancara penulis dengan beberapa pekerja yang terdampak pandemi melalui peraturan perusahaan. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja seorang pegawai karena rugi terus menerus selama dua tahun atau penutupan usaha karena keadaan terpaksa dapat dilakukan oleh perusahaan, ketentuan karyawan penerimaan 1 (satu) kali tunjangan pensiun Berdasarkan pada 156 (2) dan 1 (satu) kali uang penghargaan 156 (3 dan 4) .

Jika suatu perusahaan menderita kerugian, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena *force majeure*. *Force majeure* tidak dijelaskan UU ketenagakerjaan, tetapi secara umum diatur dalam pasal 1244 dan 1245 KUH Perdata. Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan beberapa produk hukum, di antaranya Kepres Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam (Covid-19) terkait dengan Wabah Infeksi Virus Corona sebagai Bencana Nasional. Dengan mengacu pada Kerpres Nomor 12 Tahun 2020, pemberlakuan Kerpres tersebut tidak secara langsung menghalangi debitur untuk memenuhi jasa atau kewajiban berdasarkan kontrak dan tidak melarang atau membatasi pelaksanaan kegiatan usaha oleh anggota masyarakat atau pelaku usaha.

Menurut Subekti, *force majeure* sebagai alasan pembebasan tanggung jawab pengganti denda.<sup>7</sup> *Force majeure* tidak ditemukan dalam KUHPerdata sebagai alasan pembebasan dari tanggung jawab ganti rugi.<sup>8</sup> Akan tetapi, KUHPerdata memiliki ketentuan-ketentuan berikut

---

<sup>6</sup> Suratman. 2020. *Metodelogi Penelitian Hukum*. Bandung: CV. Alfabeta. hlm.46.

<sup>7</sup> R. Subekti. *Op.Cit.* hlm. 47.

<sup>8</sup> Andi Risma dan Zainuddin, "Tafsir Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure yang Mengakibatkan Pembatalan Perjanjian," *Wawasan Yuridika* 5, no. 1 (2021): 100-112.

mengenai ganti rugi, dan digunakan untuk keadaan memaksa. Force majeure tidak bisa dijadikan alasan bagi perusahaan untuk lari dari tanggung jawabnya. Dalam hal perlu adanya aturan yang mengatur beberapa kondisi untuk mencegah hal ini.

Menurut Abdulkadir Muhammad antara lain: Artinya *force majeure* mutlak (absolut) dimana para pihak tidak dapat memenuhi hak dan kewajibannya, dan relatif yaitu kondisi di mana para pihak tetap memperoleh haknya dan memenuhi kewajibannya.<sup>9</sup> Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dijadikan alasan keadaan memaksa jika kesepakatan telah dicapai pada saat terjadinya wabah. Perlindungan pekerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan mencapai dan kepentingan perusahaan tetap menjadi pertimbangan, oleh karenanya wabah Covid-19 tidak dapat dijadikan alasan PHK.<sup>10</sup>

Pandemi Covid-19 adalah keadaan memaksa yang relatif dan tidak dapat diprediksi,<sup>11</sup> dan perusahaan mengalami kendala operasional yang berdampak pada penurunan laba perusahaan. Karena keadaan yang tidak dapat dihindari, perusahaan dapat mengambil kebijakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena keadaan yang memaksa. Beberapa peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Pemerintah untuk mengatasi terjadinya pandemi COVID-19, dalam ruang lingkup atau sifat *force majeure*. *Force majeure* memiliki dua sifat, yakni umum dan khusus, yang umumnya mengacu pada kekuatan yang tak terelakkan, terutama perilaku manusia. Peraturan hukum pemerintah Indonesia untuk mencegah pandemi corona masuk dalam kategori *force majeure* (perilaku manusia) khusus.

Pandemi COVID-19 berdampak pada pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Jika pandemi Covid-19 menyebabkan kerugian dan produksi menjadi tidak mungkin, perusahaan dapat memberhentikan karena alasan *force majeure*.<sup>12</sup> Lebih lanjut, berdasarkan Pasal 164, Ayat 1 Kitab UU. Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dapat memberhentikan seorang pekerja karena perusahaan Selain itu, Pasal 164 (1) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha dapat memberhentikan karyawan karena telah ditutup akibat kerugian terus-menerus selama dua tahun atau keadaan memaksa yang tidak dapat dihindarkan. Penutupan Perusahaan karena alasan

---

<sup>9</sup> Abdulkadir Muhammad. 2017. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. hlm. 206.

<sup>10</sup> I Komang Edy Dharma Saputra, "Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid -19," *Raad Kertha* 4, no. 2 (2021): 62-76.

<sup>11</sup> Desi Syamsiah, "Penyelesaian Perjanjian Hutang Piutang Sebagai Akibat Forje Majeur Karena Pandemic Covid-19," *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 1 (2020): 306-313.

<sup>12</sup> Mochamad Arifinal, Aris Suhadi, dan Rani Sri Agustina, "Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid 19," *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2020): 290-300.

kerugian harus disertifikasi oleh laporan tahunan dua tahun. Dan ayat (2), bukti hasil audit dari akuntan public menurut UU No. 13 Tahun 2003, force majeure bila merugikan perusahaan dua tahun, tapi status Covid-19 (data Disnaker) pada saat PHK Mei 2021 belum dua tahun. UU Ketenagakerjaan tidak merinci tidak jelas apakah ini force majeure, terutama dalam undang-undang hak cipta. Oleh karena itu, ini harus diklarifikasi dengan perjanjian yang setara.

### **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Keadaan Memaksa Akibat Pandemi Covid-19**

Di Indonesia, per triwulan III-2020 tercatat sebanyak 35.992 responden berdasarkan hasil survei yang dilakukan Badan Pusat Statistik pada 12-23 Oktober 2020, dan pemerintah setidaknya mencatat 2.441 perusahaan yang berhenti operasi akibat COVID-19 Pandemi, perusahaan yang buka 30 Juni 2020 Hingga 4.006 perusahaan. Namun, beberapa perusahaan tidak pernah tutup pada 2020, hingga mencapai 22.833 perusahaan. Jumlah dihentikan sementara karena aturan terkait pandemi COVID-19, dengan 5.071 perusahaan.

Pada tahun 2021, jumlah pekerja yang terkena dampak pandemi COVID-19 terus bertambah. Hal itu berdasarkan Anwar Sanusi, dari Kementerian Tenaga Kerja, yang mengatakan 29,4 juta orang terdampak pandemi ini dalam diskusi online pada 27 Maret 2021. Dalam hal perlindungan hukum terhadap pekerja, Philipus M. Hadjon membedakan dua jenis perlindungan hukum:

#### *Perlindungan Hukum Preventif Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Keadaan Memaksa Akibat Pandemi Covid-19*

Untuk mencegah terjadinya sengketa, penerapan perlindungan hukum preventif, subjek hukum, diberi kesempatan untuk memberikan komentar sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Menteri Tenaga Kerja memprioritaskan dialog sosial, mencari solusi terbaik, dan menghindari redundansi sepihak untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dan bisnis dapat berlangsung selama pandemi Covid-19 maka diterbitkan SE.Menaker No.M/3/HK.04/III/2020. Menurut Libertus Jehani, Penegak Perlindungan Upah Pekerja/Buruh

Terkait Pandemi Covid-19.<sup>13</sup>

1. Pekerja Tergolong Orang dalam Pengawasan Covid-19 (ODP) Berdasarkan Pernyataan Medis tidak akan bekerja hingga 14 hari, semua gaji akan dibayar sesuai dengan spesifikasi Kementerian Kesehatan.
2. Pekerja/pegawai yang tergolong suspek Covid-19 dan ditempatkan di karantina/karantina menurut surat keterangan dokter tetap dibayar selama karantina/karantina.
3. Pegawai yang berhalangan bekerja karena sakit Covid-19 akan dibayar sesuai ketentuan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang kegiatan operasionalnya dibatasi oleh kebijakan pemerintah tentang pencegahan dan penanganan Covid-19. Akibatnya sebagian atau seluruh pekerja/buruh akan mangkir dan upah pekerja tetap dibayarkan sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja dan potensi perusahaan.

Pembayaran upah pekerja/buruh yang dirumahkan harus ditinjau ulang untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja akibat merebaknya Covid-19 berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, dan pekerja yang terjangkit Covid masih berhak mendapat upah. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini diatur secara rinci berkaitan dengan langkah sebelum pemutusan hubungan kerja:<sup>14</sup>

- a. Pelatihan pekerja;
- b. Pekerja yang dirumahkan;
- c. Memberikan penjelasan yang transparan kepada pekerja.

Jika perusahaan tidak mampu, pemutusan hubungan kerja harus melalui beberapa tahap dan perusahaan harus membuat pernyataan awal tentang situasi perusahaan. Langkah pertama adalah bahwa majikan harus bernegosiasi dengan serikat pekerja atau karyawan. Jika tidak ada negosiasi, pengusaha hanya dapat memberhentikan pekerja setelah mendapat keputusan dari instansi PPHI. Majikan dapat menanggukkan pekerja sampai keputusan Pengadilan Ketenagakerjaan tercapai, tetapi pemberi kerja wajib membayar upah dan hak-hak lain atas nama

---

<sup>13</sup> Kanyaka Prajna Paramitha, dan Mahendra Ridwanul Ghoni, "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemic Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum", *Administrative Law & Governance Journal* 3, no. 2 (2020): 314-328.

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 320.

pekerja.<sup>15</sup>

Selain itu, Pasal 11 UU Cipta Kerja 2020 menyatakan:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah wajib melakukan segala upaya untuk mencegah terjadinya pemecatan pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (2) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut harus diberitahukan oleh pemberi kerja kepada pekerja dan/atau serikat pekerja.
- (3) Apabila pekerja diberitahukan dan menolak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja harus dilakukan melalui perundingan bilateral antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja.
- (4) Apabila perundingan bilateral sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak dilakukan, maka pemutusan hubungan kerja tahap selanjutnya dilakukan sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan

Pengusaha tidak perlu melapor menurut Pasal 151 (2) jika:

- a. Pekerja mengundurkan diri secara sukarela.
- b. Pegawai/karyawan dan pengusaha memutuskan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kontrak kerja.
- c. Pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- d. Pekerja / pekerja meninggal.

Pengusaha tidak perlu melapor menurut Pasal 151 (2) jika:

- a. Karyawan mengundurkan diri secara sukarela.
- b. Pekerja/karyawan dan pengusaha memutuskan hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kontrak kerja.
- c. Karyawan mencapai usia pensiun sesuai dengan kontrak kerja, peraturan perusahaan, atau kontrak kerja bersama.
- d. Pekerja meninggal.

---

<sup>15</sup> Elsy Elvarisha, Ridwan Ridwan, dan Zulkarnain Ibrahim, "Penerapan Sanksi Administratif Bagi Pemberi Kerja yang Belum Mendaftarkan Pekerjaannya Menjadi Peserta Program Jaminan Kesehatan Nasional Kartu Indonesia Sehat (JKN KIS)," *Lex Lata* 2, no. 2 (2020): 653-670.



Upaya perusahaan, pemerintah, dan pekerja untuk mengatasi dampak Covid-19, yaitu:

(1) Negosiasi antara majikan dan karyawan

Pengusaha dapat merumahkan sementara pekerja: Standar acuan, termasuk Keputusan No. 05/1998 tentang upah bagi pekerja yang tidak dipecat, dapat digunakan. Majikan berkewajiban untuk membayar jumlah penuh dalam bentuk upah pokok dan tunjangan. SE Menker 907 Tahun 2004 tentang Pencegahan PHK Kolektif: Pengusaha dapat memberhentikan sementara pekerja untuk sementara waktu mengenai perlindungan pekerja dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan. Sementara SE Menteri Tenaga Kerja Nomor, m / 3 / hk.04 / iii / 2020, Perlindungan Tenaga Kerja Terkait Pencegahan Covid-19 dan Kelangsungan Usaha, Untuk pekerja yang tergolong ODP dalam waktu 14 hari , semua upah harus dibayar oleh pemberi kerja Perpu 2000 (1)

(2) Kebijakan Perpajakan Pemerintah dalam mengantisipasi COVID-19 dan stabilitas sistem keuangan.

(3) Semua kontrak akan dinegosiasi ulang dan dibangun kembali.

*Perlindungan Hukum Represif dari Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Keadaan Memaksa Akibat Pandemi Covid-19*

Proses perlindungan hukum oleh peradilan umum dan tata usaha negara Indonesia termasuk dalam kategori perlindungan hukum represif untuk penyelesaian sengketa. Kesadaran dan perlindungan yang berkaitan dengan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia ini merupakan hal yang sentral dan dapat dikaitkan dengan tujuan negara hukum. Untuk meringankan beban pekerja yang diberhentikan, undang-undang mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa/bonus, dan kompensasi/tuntutan untuk menghindari masa-masa sulit bagi pekerja dan keluarganya.<sup>16</sup>

Kebijakan dan kewajiban pemerintah berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Kep-150/Men/2000 mengatur tata cara pembayaran uang pesangon atau uang pengganti bagi pekerja yang pemutusan hubungan kerja<sup>17</sup>. Jika wabah virus corona menyebar dan perusahaan tutup, berarti banyak karyawan dan pekerja

<sup>16</sup> Karina Prameswari dn Emi Puasa Handayani, "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan," *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (2018): 99-112.

<sup>17</sup> Rocky Marbun. 2010. *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*. Jakarta:Visimedia. hlm. 128-129.

yang akan diberhentikan. Undang-undang ketenagakerjaan telah menciptakan perlindungan hukum terkait hak-hak pekerja sebagai ketentuan dasar. Norma pekerja (Pasal 164, 156 ayat 2, 3 dan 4).

Hak pengusaha dapat dilaksanakan jika memenuhi persyaratan tertentu yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 156 mengatur pesangon bagi karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja.<sup>18</sup>

Perhitungan pesangon, uang jasa, dan uang penghargaan masa kerja terdiri dari dua komponen:<sup>19</sup>

- a. Gaji pokok,
- b. Semua jenis tunjangan tetap.

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena dampak pandemi Covid-19, pemutusan hubungan kerja dalam force majeure Pasal 164 (1) adalah kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak pekerja berdasarkan UU. Ketenagakerjaan. Jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pekerja tersebut akan menerima uang pesangon 1 (satu) kali berdasarkan Pasal 156 (2) Tuntutan ganti rugi didasarkan pada ketentuan Pasal 164 (1).<sup>20</sup> Jika perusahaan memutuskan kontrak karena alasan kelayakan finansial, perusahaan akan memberikankan karyawan dua kali lipat jumlah uang pesangon berdasarkan Pasal 164 (3). Santunan masa kerja (sederhana) sesuai dengan ketentuan Pasal 156 (2) dan 156 (3) berdasarkan Keputusan No. 35 Tahun 2021 dan hak berdasarkan Pasal 156 (4). penjelasan. 45 (1) dan (2).

### **Gagasan Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Keadaan Memaksa Akibat Pandemi di Masa yang Akan Datang**

Gagasan perlindungan hukum yang perlu dilakukan dalam mengatasi masalah PHK akibat pandemi *Covid-19* adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan dialog dua arah.

Dialog dua arah yang dimaksud mengatakan perlu adanya dialog yang transparan antara pengusaha dan pekerja dengan serikat pekerja sejak dini untuk memprediksi kondisi kerja

<sup>18</sup> Much Nurachmad. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia. hlm. 66

<sup>19</sup> F.X. Djumaldji. 2005. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 58.

<sup>20</sup> Nazifah dan Syarifa Mahila, "Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 3 (2021): 1112- 1115.

akibat pandemi COVID-19 Dialog ini untuk mempertegas pelaksanaan Undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 150.

Perusahaan yang mengharuskan kehadiran pekerja karena sifat dari usahanya maka sistem kerja harus diatur dengan mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan kerja. Dialog antara pengusaha dan pekerja juga penting untuk efisiensi, pengaturan waktu, dan pembagian kerja. Dialog ini penting untuk membangun pemahaman bersama tentang bagaimana kedua belah pihak akan menghadapi dampak pandemi COVID-19. Berdasarkan dialog antara pengusaha dan pekerja dengan serikat buruh harus menghasilkan solusi yang dapat meringankan kedua belah pihak, misalnya pekerja tetap diberi gaji pokok dan beberapa tunjangan dikutrang atau ditiadakan dengan mengurangi jam kerja, sehingga dapat mengurangi biaya produksi.

- 2) Pengembangan strategi ketenagakerjaan dalam situasi pandemi.
  - a) Perubahan ini termasuk pengenalan skema kerja jarak jauh, jarak sosial, pembatasan transportasi umum, dan pemblokiran terbatas yang saat ini diterapkan oleh beberapa pemerintah daerah. Saat ini, ada 18 daerah yang telah disahkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), seperti Jakarta dan Bogor di Jawa Barat serta Tangerang Selatan di Banten.
  - b) Pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja harus siap memberikan informasi kebijakan ketenagakerjaan dan melakukan kajian kebijakan secara berkala. Misalnya, Anda dapat mengurangi jumlah hari dan jam kerja seorang pekerja hingga dan melakukan pemecatan/pemutusan hubungan kerja.
  - c) Selain itu, pemerintah perlu melaksanakan rencana mitigasi tenaga kerja dengan mempertimbangkan memburuknya angkatan kerja akibat krisis ekonomi akibat pandemi COVID-19.
- 3) Pengawasan dan Pemantauan dari Implementasi Paket Insentif bagi Pengusaha dan Karyawan untuk Bertahan Hidup.
  - a) Pemerintah memberikan insentif bisnis seperti pembebasan pajak, pemotongan pajak dan dukungan anggaran untuk sektor UKM.
  - b) Pemerintah akan memberikan subsidi stimulus sebesar Rp2 triliun untuk meningkatkan daya beli koperasi dan usaha kecil menengah (UMKM).
  - c) Insentif sosial disiapkan oleh pemerintah untuk pekerja yang terkena PHK atau disabilitas, seperti pekerja di sektor informal. Insentif ini diberikan dalam bentuk

dukungan langsung dan penghematan biaya untuk kebutuhan fasilitas yang disediakan pemerintah (listrik dan air).

4) Melakukan Dialog Tiga Arah (*tripartit*) antara pengusaha, pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Pemerintah juga harus menjadi pihak yang bisa menengahi dialog untuk mencari solusi. Misalnya, akan membentuk gugus tugas untuk menangani PHK sehingga dapat mengenali masalah yang mungkin dihadapi pengusaha dan pekerja selama pandemi ini. Prediksi dan keputusan pertama yang disepakati para pihak untuk memenuhi hak-hak pekerja, terutama ketika PHK tidak bisa dihindari.

5) Menuangkan Kondisi Keadaan Memaksa dalam Perjanjian Kerja

Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di masa pandemi Covid-19 dijadikan alasan oleh beberapa perusahaan, sementara yang lain mengklaim situasi tersebut telah diberlakukan. Jika penyebabnya digolongkan sebagai pandemi di Indonesia menurut Perpres No 12 Tahun 2020, Covid-19 juga merupakan bencana non alam nasional. Lihat UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja karena pandemi kurang dari dua tahun.<sup>21</sup> Kedua, diperlukan upaya perusahaan atau pemerintah untuk mengelola dampak Covid-19 terhadap pekerja yang diberhentikan. Keadaan memaksa tidak dirinci dalam undang-undang ketenagakerjaan dan perlu dimasukkan dalam perjanjian perusahaan di masa mendatang.

Teori kontrak kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 1 Pasal 14 merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, termasuk kondisi kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sebagai aturan umum, kontrak kerja juga harus mencakup peraturan undang-undang ketenagakerjaan. Yaitu hak dan kewajiban pekerja, serta hak dan kewajiban pengusaha. Tidak ditentukan apakah kontrak akan ditandatangani secara tertulis atau lisan, yang sebelumnya tidak diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997.<sup>22</sup> Hal ini dapat dilakukan secara lisan atau tertulis dengan menggunakan penunjukan untuk biaya administrasi dan biaya tak terduga lainnya yang dikeluarkan oleh pengusaha. Oleh karena itu, sebelum menjadi pekerja/buruh pekerja, perlu membuat kontrak/perjanjian kerja yang seimbang antara pengusaha dan calon pekerja untuk bekerja di area tertentu.

Pasal 1313, KUHPdata sebagai dasar pengertian suatu perjanjian menyatakan bahwa

<sup>21</sup> Subekti. 2008. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni. hlm.63.

<sup>22</sup> Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm.55.

perjanjian adalah perbuatan seorang atau lebih yang mengikat satu orang atau lebih. Kontrak memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh undang-undang oleh kecocokan bagi ke dua pihak atau lebih untuk memperoleh hasil hukum yang sama bagi kedua belah pihak dan pihak lainnya bagi para pihak bermanfaat.<sup>23</sup> Jika akad memenuhi dua syarat, yaitu jika tujuan akad pertama harus mempunyai dasar yang obyektif, maka akad itu mempunyai akibat hukum. Syarat kedua adalah bahwa kontrak harus sah secara hukum. Syarat-syarat kontrak yang sah diatur oleh Pasal 1320 KUHPerduta.

- 1) Kesepakatan artinya para pihak dalam kontrak harus menyepakati pokok-pokok kesepakatan dan keinginan kedua belah pihak.;
- 2) Kemampuan berarti kemampuan untuk mencapai kesepakatan menurut hukum. Pada dasarnya, seorang dewasa atau akil balik yang memiliki jiwa yang sehat menurut hukum.

Perjanjian yang valid harus dicapai ketika kondisi subjektif dan objektif terpenuhi. Jika kondisi subjektif tidak terpenuhi, kontrak akan berakhir dan diakhiri, dan jika kondisi objektif tidak terpenuhi, kontrak akan batal.<sup>24</sup> Kedua belah pihak memiliki kehendak bebas, sehingga tidak ada tekanan untuk campur tangan dalam pelaksanaan wasiat tersebut. Deklarasi persetujuan disebut sebagai deklarasi niat yang disepakati antara para pihak, sebagaimana dinyatakan dalam kontrak.<sup>25</sup>

Prinsip kebebasan berkontrak berarti bahwa orang dapat menyetujui secara anonim. Landasan ini bersifat universal, ini diatur oleh 1338 (1) KUHPerduta, yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat adalah pihak yang mengikat secara hukum. Pembatasan ini terkait dengan ketentuan perundang-undangan. Eksistensi perjanjian kerjasama ini menjamin adanya kepastian hukum dari kedua perusahaan, yang mengikat tanpa adanya perjanjian tertulis. Jika salah satu pihak melanggar kontrak (wanprestasi) atau mengalami force majeure, dapat menimbulkan kisruh.

Pentingnya perjanjian kerjasama antara perusahaan dengan pekerja/buruh dengan adanya klausul mengenai keadaan memaksa

---

<sup>23</sup> Ida Bagus Gde Gni Wastu, I Gusti Ngurah Wairocana, dan Desak Putu Dewi Kasih, "Kekuatan Hukum Perjanjian Kredit Di Bawah Tangan Pada Bank Perkreditan Rakyat," *Acta Comitas* 2, no. 1 (2017): 83-98.

<sup>24</sup> Rizkyana Diah Pitaloka dan Taupiqqurrahman, "Penundaan Pemenuhan Prestasi Pada Kontrak Bisnis di Masa Pandemi Covid-19," *Kertha Semaya* 9, no. 3 (2021): 458-469.

<sup>25</sup> Muhammad Habibi Miftakhul Marwa, Muhammad Hajir Susanto dan Fattah Nur Muizz, "Penerapan Alternatif Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Atas Premi Pemegang Polis di PT. Asuransi Jasindo Yogyakarta," *Borobudur Law Review* 3, no. 2 (2021): 84-98.

1. Kepastian hukum

Modal kepercayaan tanpa kepastian hukum akan menjadi masalah nantinya.

Kemungkinan masalah, seperti pihak, gagal atau melanggar kewajiban mereka.

2. Risiko Minimalkan risiko

Risiko hukum yang ditanggung perusahaan biasanya sudah jelas dan rinci dalam kontrak. Misalnya, sebagaimana diatur dalam kontrak, salah satu pihak berkewajiban untuk membayar tepat waktu. jika melebihi batas waktu yang disepakati, akan didenda

3. Pendirian sebagai Bukti

Perjanjian kerjasama yang ditandatangani di depan notaris menjadi dasar kerjasama antara para pihak, misalnya dalam penyelesaian transaksi komersial.

4. Kerjasama dan Media Kerjasama

Perusahaan perlu percaya bahwa mitra mereka adalah sumber pendapatan dengan menjaga hubungan baik dengan mereka untuk membangun kemitraan jangka panjang.

Inti dari perjanjian adalah untuk memasukkan batas dan harapan para pihak. Sehingga dengan adanya perjanjian kerjasama tersebut mengungkapkan apa tujuan dari kerjasama antara keduanya.

Adanya perjanjian kerjasama ini menjamin adanya kepastian hukum dari kedua pihak, yang mengikat tanpa adanya perjanjian tertulis. Kebingungan dapat terjadi jika salah satu pihak melanggar kontrak (wanprestasi) atau mengalami keadaan memaksa. Oleh karena itu, sebagai aturan umum, aturan mengenai kondisi situasi wajib harus diklarifikasi dalam kontrak kerja. Perjanjian itu akan dipertimbangkan (Pasal 1338 KUHPerdara Asas *Pacta Sunt servanda*).

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi yang menanggukhan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagai payung hukum bagi ketenagakerjaan, kondisi ini merupakan kesempatan bagi pemerintah untuk melakukan perubahan dan memperjelas kepastian hukum, terutama untuk keperluan situasi Keadaan memaksa Hingga jangan sampai terjadi kontradiksi hingga kekosongan Hukum.

## **KESIMPULAN**

Pemutusan hubungan kerja dengan Alasan keadaan memaksa akibat pandemi Covid-19 dilihat dari penjelasan sifat-sifat ialah keadaan relatif (sementara). Perlindungan hukum karyawan terhadap pemutusan hubungan kerja karena alasan force majeure pandemi covid- 19 meliputi

perlindungan hukum preventif yaitu pekerja/karyawan dan kelangsungan usaha terkait pencegahan dan penanggulangan COVID-19 yakni, pembinaan pekerja, merumahkan pekerja, memberi penjelasan secara transparan kepada pekerja, antara pengusaha dan buruh melakukan perundingan. Dan Perlindungan hukum yang represif, khususnya pemutusan hubungan kerja, berdampak pada munculnya kewajiban pengusaha untuk membayar hak-hak pekerja. Adapun untuk masa yang akan datang Gagasan perlindungan hukum dari pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat keadaan pandemi yang tidak dapat dihindari dimasa yang akan datang mencakup gagasan perlindungan hukum preventif yaitu, Perusahaan atau pemerintah harus melakukan upaya lain untuk mengatasi dampak terhadap pekerja dan menghindari pemutusan hubungan kerja dan gagasan Perlindungan Hukum Represif, yaitu Keadaan memaksa tidak dijelaskan secara rinci di dalam Peraturan Perundang-Undangan, oleh karena itu dimasa mendatang perlu dituangkan dalam perjanjian kerja sesuai dengan pasal 1338 KUHPerdara asas *pacta sunt servanda*. Jadi pada intinya peraturan tentang Kondisi Keadaan Memaksa harus secara jelas tertuang dalam perjanjian kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad. 2017. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Andi Risma dan Zainuddin. 2021. **“Tafsir Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Force Majeure yang Mengakibatkan Pembatalan Perjanjian,”** *Wawasan Yuridika* 5(1).
- Desi Syamsiah. 2020. **“Penyelesaian Perjanjian Hutang Piutang Sebagai Akibat Forje Majeur Karena Pandemic Covid-19,”** *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 4(1).
- Elsy Elvarisha, Ridwan, dan Zulkarnain Ibrahim. 2020. **“Penerapan Sanksi Administratif Bagi Pemberi Kerja yang Belum Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta Program Jaminan Kesehatan Nasional Kartu Indonesia Sehat (JKN KIS),”** *Lex Lata* 2(2).
- F.X. Djumialdji. 2005. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ida Bagus Gde Gni Wastu, I Gusti Ngurah Wairocana, dan Desak Putu Dewi Kasih. 2017. **“Kekuatan Hukum Perjanjian Kredit Di Bawah Tangan Pada Bank Perkreditan Rakyat,”** *Acta Comitas* 2(1).
- I Komang Edy Dharma Saputra. 2021. **“Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid -19,”** *Raad Kertha* 4(2).

- Kanyaka Prajna Paramitha, dan Mahendra Ridwanul Ghoni. 2020. **“Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemic Covid-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum”**, *Administrative Law & Governance Journal* 3(2).
- Karina Prameswari dan Emi Puasa Handayani. 2018. **“Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Karyawan Dengan Perusahaan,”** *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 7(1).
- Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mochamad Arifinal, Aris Suhadi, dan Rani Sri Agustina. 2020. **“Perlindungan Pekerja Buruh Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta Di Masa Pandemi Covid 19,”** *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 4(2).
- Much Nurachmad. 2009. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Jakarta: Visimedia.
- Muhammad Habibi Miftakhul Marwa, Muhammad Hajir Susanto dan Fattah Nuur Muizz. 2021. **“Penerapan Alternatif Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Atas Premi Pemegang Polis di PT. Asuransi Jasindo Yogyakarta,”** *Borobudur Law Review* 3(2).
- Nanang Suparman. 2021. **“Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pengelolaan Keuangan Negara,”** *Indonesian Treasury Review* 26(1).
- Nazifah dan Syarifa Mahila. 2021. **“Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19,”** *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21(3).
- Otti Ilham Khair. 2021. **“Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia,”** *Widya Pranata Hukum* 3(2).
- Rizkyana Diah Pitaloka dan Taupiqqurrahman.2021. **“Penundaan Pemenuhan Prestasi Pada Kontrak Bisnis di Masa Pandemi Covid-19,”** *Kertha Semaya* 9(3).
- R. Subekti. 2008. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Rocky Marbun. 2010. *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*. Jakarta:Visimedia.
- Subekti. 2008. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni.
- Suratman. 2020. *Metodelogi Penelitian Hukum*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yayuk Sugiarti dan Asri Wijayanti. 2020. **“Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19,”** *Justitia Jurnal Hukum* 4(2).