

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seperti yang diketahui, Indonesia merupakan negara dengan penduduk terbanyak di dunia yang menempati posisi ke-4 setelah China, India, dan Amerika Serikat.¹ Hal ini juga didukung data diungkapkan Kepala Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (selanjutnya disebut BPS), Suhariyanto yang menyatakan jumlah penduduk di Indonesia pada tahun 2020 mencapai jumlah 267 (dua ratus enam puluh tujuh) juta jiwa.² Tentunya, jumlah penduduk yang besar berpengaruh terhadap jumlah angkatan kerja. Terkait dengan hal tersebut, diperlukannya angkatan kerja yang berkualitas serta kesempatan kerja berbanding lurus. Jika 2 (dua) komponen itu tercapai maka akan sangat membantu dalam meningkatkan perekonomian nasional.³ Oleh karena itu, Undang-Undang 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) juga ikut berupaya melindungi hak dari pekerja. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pada kenyataannya, angka pengangguran di Indonesia masih tinggi. Terkait dengan hal tersebut, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas)

¹ Kementerian Luar Negeri, "Indonesia", <<https://kemlu.go.id/canberra/id/read/indonesia/2186/etc-menu>>, diakses 24 Juli 2020

² Muhammad Idris, "BPS: Penduduk Indonesia Diprediksi Capai 3219 Juta Jiwa di 2045", <<https://money.kompas.com/read/2020/02/14/181000126/bps--penduduk-indonesia-diprediksi-capai-319-juta-jiwa-di-2045?page=all>>, diakses 24 Juli 2020

³ Maulida Idriani, "Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional", Jurnal Gema Keadilan, Vol 8 Nomor 1 Oktober 2016, hal.70

memproyeksikan bahwa pada tahun 2021 angka pengangguran di Indonesia bisa mencapai 12,7 juta orang. Angka ini dinyatakan merupakan penurunan yang sangat drastis sejak 10 (sepuluh) tahun terakhir pencapaian Indonesia dalam menurunkan angka pengangguran.⁴ Perlu diketahui, pernyataan Bappenas tersebut bukanlah tanpa sebab tetapi merupakan hasil survei yang telah diverifikasi terhadap kejadian pandemi *Corona Virus Disease 2019* (selanjutnya disebut COVID-19) yang terjadi di Indonesia dan juga sebagian besar negara di dunia.

Menurut *World Health Organization* (selanjutnya disebut WHO), COVID-19 merupakan penyakit menular yang disebabkan oleh virus bernama *coronavirus* yang baru ditemukan.⁵ Penyakit ini pertama kali dilaporkan ke WHO sebagai pneumonia pada tanggal 31 Desember 2019 di Wuhan, China. Pada tanggal 7 Januari 2020, penyakit ini kemudian dikonfirmasi oleh pihak berwenang di China sebagai virus corona baru, yang awalnya disebut 2019-nCoV oleh WHO.⁶ Penyakit ini juga diketahui menyebar melalui 4 (empat) cara. Pertama yaitu melalui tetesan air liur yang berpindah dari mulut orang akibat batuk, bersin, bernyanyi, berbicara, hingga bernapas (droplet).⁷ Kedua, penyebaran melalui udara yang disebabkan oleh partikel-partikel kecil yang melayang. Ketiga, penyebaran melalui permukaan yang terkontaminasi

⁴ Vincent Fabian Thomas, "Angka Pengangguran 2020 Terburuk, Apa yang Bisa Dilakukan Jokowi?", <<https://tirto.id/angka-pengangguran-2020-terburuk-apa-yang-bisa-dilakukan-jokowi-fKQg>>, diakses 24 Juli 2020

⁵ World Health Organization, "*Coronavirus*", <https://www.who.int/healthtopics/coronavirus#tab=tab_2>, diakses 24 Juli 2020

⁶ Akbar Bhayu Tamtomo, "INFOGRAFIK: Timeline Wabah Virus Corona", <<https://www.kompas.com/tren/read/2020/03/13/070400265/infografik--timeline-wabah-virus-corona>>, diakses 24 Juli 2020

⁷ Pam Belluck, "*What Does the Coronavirus Do to the Body?*", <<https://www.nytimes.com/article/coronavirus-body-symptoms.html>>, diakses 24 Juli 2020

COVID-19. Keempat, penyebaran melalui *fecal-oral* atau limbah manusia yang berupa urine maupun feses.⁸ Bagi kesehatan, COVID-19 dapat menyebabkan kesulitan dalam bernapas, *septic shock* bahkan dapat menimbulkan risiko kematian.⁹ Dengan adanya risiko demikian maka pemerintah Indonesia turut menanggapi pandemi COVID-19 dengan menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran COVID-19 Sebagai Bencana Nasional.

Selain penetapan COVID-19 sebagai bencana nasional, pemerintah juga turut melakukan berbagai upaya untuk memutus rantai penularan COVID-19 yaitu dengan menerapkan *Physical Distancing* (jarak fisik) berupa Pembatasan Sosial Berskala Besar (selanjutnya disebut PSBB). Agar upaya ini dapat berjalan secara efektif maka pemerintah turut menerbitkan landasan hukum pelaksanaannya melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB Dalam Rangka PENCEPATAN PENANGANAN COVID-19 dan juga Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2020 (selanjutnya disebut Permenkes Nomor 9 Tahun 2020) tentang Pedoman PSBB Dalam Rangka Percepatan Penanganan COVID-19.¹⁰ Dalam pengaturannya, tepatnya pada Pasal 13 Permenkes Nomor 9 Tahun 2020 dijelaskan bahwa pelaksanaan PSBB meliputi 6 (enam) kegiatan. Pertama,

⁸ Sarah Oktaviani Alam, “Berbagai Cara Penyebaran Virus Corona COVID-19 Menurut WHO, Apa Saja?”, <<https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-5122703/berbagai-cara-penyebaran-virus-corona-covid-19-menurut-who-apa-saja>>, diakses 18 September 2020

⁹ Yantina Debora, “Bahaya Virus Corona Covid-19 dan Cara Mencegahnya”, <<https://tirto.id/bahaya-virus-corona-covid-19-dan-cara-mencegahnya-eKdF>>, diakses 18 September 2020

¹⁰ Lusiana Mustinda, “Perbedaan *Social Distancing*, *Physical Distancing* hingga PSBB”, <<https://news.detik.com/berita/d-4968496/perbedaan-social-distancing-physical-distancing-hingga-psbb>>, diakses 18 September 2020

peliburan sekolah dan tempat kerja. Kedua, pembatasan kegiatan keagamaan. Ketiga, pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum. Keempat, pembatasan kegiatan sosial dan budaya. Kelima, pembatasan moda transportasi. Keenam, pembatasan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan dan keamanan. Dengan diberlakukannya PSBB, maka banyak pusat pembelanjaan maupun usaha-usaha yang berhenti beroperasi dan menerapkan *work from home* atau bekerja dari rumah.¹¹ Tentunya, hal ini juga berdampak pada pendapatan yang diraih oleh perusahaan maupun pengusaha. Menurut Wakil Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu Kartika Wirjoatmojo, pada sektor energi terdapat penurunan pendapatan BUMN sampai Rp 63,8 triliun atau sebesar 25 persen. Bersamaan dengan hal tersebut, pendapatan pada sektor pariwisata juga turun hingga Rp 17,2 triliun atau sebesar 75 persen. Penurunan pendapatan juga dialami pada sektor infrastruktur dan juga logistik yaitu Rp 12,9 triliun (31 persen) dan juga Rp 6,6 triliun (47 persen).¹²

Pendapatan yang menurun sebagai dampak dari COVID-19 mengakibatkan baik perusahaan maupun pengusaha untuk melakukan berbagai cara demi kelangsungan kegiatan usahanya tersebut. Mulai dari melakukan pengurangan upah¹³, mengurangi *shift*, merumahkan pekerja atau

¹¹ Safir Makki, "Survei BPS: 10,1 Persen Usaha Kecil Setop karena Corona", <<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200915190141-92-546897/survei-bps-101-persen-usaha-kecil-setop-karena-corona>>, diakses 18 September 2020

¹² Fajar Pebrianto, "90 Persen BUMN Terdampak Covid-19, Pendapatan dan Setoran Dividen Turun", <<https://bisnis.tempo.co/read/1386853/90-persen-bumn-terdampak-covid-19-pendapatan-dan-setoran-dividen-turun/full&view=ok>>, diakses 18 September 2020

¹³ Trio Hamdani, "Pengusaha Potong Gaji Karyawan Di Tengah Corona, Ini Kata Kemnaker", <<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4962608/pengusaha-potong-gaji-karyawan-di-tengah-corona-ini-kata-kemnaker>>, diakses 15 Oktober 2020

buruh secara bergantian sesuai dengan waktu yang ditentukan¹⁴, dan juga tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya¹⁵. Tentunya, upaya-upaya yang dilakukan oleh pengusaha tersebut merupakan bentuk dari pencegahan agar tidak dilakukannya pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Sebab seperti yang diketahui PHK merupakan upaya terakhir dalam hal segala upaya telah dilakukan.¹⁶ Jika PHK dilakukan maka yang terjadi adalah berakhirnya hubungan hukum antara pemberi kerja (pengusaha atau perusahaan) dengan pencari kerja (pekerja atau buruh) baik yang dibuat dalam bentuk perjanjian lisan maupun tertulis.¹⁷ PHK yang dilakukan juga tidak hanya berdampak bagi pekerja serta pengusaha tetapi juga bagi perekonomian nasional.¹⁸ Hal ini dibuktikan dengan data yang dinyatakan oleh BPS dimana Indonesia resmi resesi setelah pertumbuhan ekonomi minus 2 (dua) kuartal berturut-turut. Dimana hal ini ditandai dengan pendapatan domestik bruto yang tumbuh negatif 5,32 persen pada kuartal II dan 3,49 persen pada kuartal III tahun 2020 selama pandemi COVID-19 melanda Indonesia.¹⁹

¹⁴ R. Rekotomo, "100 Ribu Pekerja Ritel Terancam Dirumahkan Karena Corona", <<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200928142214-92-551850/100-ribu-pekerja-ritel-terancam-dirumahkan-karena-corona>>, diakses 15 Oktober 2020

¹⁵ Triyan Pangastuti dan Nida Sahara, "Modal Kerja Pelaku Usaha Sudah Menipis", <<https://investor.id/business/modal-kerja-pelaku-usaha-sudah-menipis>>, diakses 15 Oktober 2020

¹⁶ Pasal 151, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

¹⁷ Hadi Machram dan Marjan Miharja, *Asas Manfaat Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* (Surabaya : CV. Qiara Media, 2019), hal. 43-44

¹⁸ Lora Ekana Nainggolan, *et.al.*, *Belajar dari Covid-19: Perspektif Ekonomi dan Kesehatan* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), hal. 3

¹⁹ Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, "Ekonomi Indonesia Triwulan III 2020 Tumbuh 5,05 Persen (q-to-q)", <<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/11/05/1738/ekonomi-indonesia-triwulan-iii-2020-tumbuh-5-05-persen--q-to-q-.html>>, diakses 8 November 2020

Dengan kata lain, penurunan perekonomian yang terjadi merupakan dampak dari pandemi COVID-19. Sehingga, terjadinya penurunan pendapatan di beberapa sektor yang kemudian mengakibatkan PHK terpaksa harus dilakukan. Demi mendukung pernyataan tersebut, maka dijabarkannya beberapa kasus PHK. Pertama, Gojek Indonesia yang memutuskan untuk melakukan PHK terhadap 430 (empat ratus tiga puluh) pekerja pada tanggal 24 Juni 2020. PHK ini dilakukannya sebagai bentuk restrukturisasi bisnis akibat pandemi COVID-19. Atas kejadian ini, Gojek menyatakan bahwa pihaknya telah menyiapkan uang pesangon bagi 430 (empat ratus tiga puluh) pekerja mereka yang terkena PHK. Kedua, Traveloka juga dikabarkan memberhentikan sebagian besar pekerjanya. Menurut sumber yang dikutip dari *Nikkei Asia Review*, Traveloka juga terkena dampak dari pandemi COVID-19. Hal ini terlihat dengan adanya penurunan permintaan bepergian.²⁰ Oleh karena itu, Traveloka melakukan PHK terhadap 100 orang atau 10 persen dari jumlah pekerja di perusahaannya. Selain kasus yang telah diuraikan, PHK juga turut dilakukan oleh Ramayana, KFC, dan Stoqo.²¹

PHK yang banyak terjadi selama masa pandemi COVID-19 ini berbanding lurus dengan hasil survei yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pada tanggal 24 November 2020, Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa sekitar 88 (delapan puluh delapan)

²⁰ Shotaro Tani dan Ismi Damayanti, “*Coronavirus Drives Indonesia’s Traveloka to Lay Off Staff*”, <<https://asia.nikkei.com/Business/Startups/Coronavirus-drives-Indonesia-s-Traveloka-to-lay-off-staff>>, diakses 24 Juli 2020

²¹ Vina Fadhotul Mukaromah, “*Airy Tutup, Ini Daftar 6 Perusahaan yang PHK Karyawan karena Corona*”, <<https://www.kompas.com/tren/read/2020/05/08/152300365/airy-tutup-ini-daftar-6-perusahaan-yang-phk-karyawan-karena-corona?page=all>>, diakses 24 Juli 2020

persen perusahaan terdampak pandemi selama enam bulan terakhir dalam keadaan merugi. Bahkan disebutkan 9 (sembilan) dari 10 (sepuluh) perusahaan di Indonesia terdampak langsung selama masa pandemi COVID-19. Data tersebut diperoleh melalui survei *online* yang dilakukan melalui telepon dan *e-mail* terhadap 1.105 (seribu seratus lima) perusahaan yang dipilih dengan cara *probability sampling* sebesar 95 (sembilan puluh lima) persen pada 32 (tiga puluh dua) provinsi di Indonesia. Selain itu menurut Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan, Bambang Satrio Lelono, kerugian yang dialami perusahaan tersebut umumnya disebabkan karena penjualan menurun sehingga produksi harus dikurangi. Akibat hal tersebut maka sebagian besar perusahaan juga melakukan beberapa upaya yaitu merumahkan pekerja sampai melakukan PHK. Menurut data yang dikumpulkan maka per November 2020 terdapat 17,8 persen perusahaan yang melakukan PHK, 25,6 persen perusahaan yang merumahkan pekerjanya dan 10 persen yang melakukan keduanya.²² Dari jumlah PHK yang disebutkan perlu diketahui juga bahwa terdapat beberapa penyimpangan hukum terkait tidak diberikannya pesangon bagi pekerja. Data yang dimaksud diperoleh pada akhir April 2020 oleh Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia yang menyatakan terdapat sebesar 15,6 persen yang terdiri dari 1,8 persen PHK dengan pesangon serta 13,8 persen PHK tanpa pesangon.²³

²² Biro Humas Kemnaker, “Survei Kemnaker : 88 Persen Perusahaan Terdampak Pandemi COVID-19”, <<https://kemnaker.go.id/news/detail/survei-kemnaker-88-persen-perusahaan-terdampak-pandemi-covid-19>>, diakses 26 November 2020

²³ Pusat Penelitian Kependudukan dan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, “Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia”, Jurnal Kependudukan Indonesia, Juli 2020, hal. 44

Secara hukum, PHK yang banyak terjadi selama masa pandemi COVID-19 tentunya harus mengikuti prosedur hukum yang berlaku. Dalam hal ini, selama masa pandemi COVID-19 terdapat 2 (dua) undang-undang yang digunakan dalam menyelesaikan masalah PHK. Pertama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) digunakan dalam menyelesaikan kasus PHK yang terjadi sejak Indonesia menkonfirmasi kasus COVID-19 pertama kali pada tanggal 2 Maret 2020²⁴ sampai tanggal 1 November 2020. Kedua, Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut Undang-Undang Cipta Kerja) yang mulai digunakan pada tanggal 2 November 2020. Tentunya, jika ada ketentuan dari pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan yang tidak diubah maupun dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja maka pasal yang berlaku tetap mengikuti ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dengan adanya pengaturan secara hukum mengenai prosedur PHK dalam undang-undang maka seharusnya implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja terpenuhi. Seperti yang diketahui, pekerja yang telah di-PHK akan mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun uang penggantian hak menurut Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan haknya tersebut. Oleh karena itu, diperlukannya penegakkan implementasi perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK pada masa pandemi COVID-

²⁴ Tim Detikcom, "Kapan sebenarnya Corona Pertama Kali Masuk RI", <<https://news.detik.com/berita/d-4991485/kapan-sebenarnya-corona-pertama-kali-masuk-ri>>, diakses 8 November 2020

19 melalui 3 (tiga) tahap yaitu upaya pencegahan PHK (pra PHK), pada saat proses PHK, dan setelah dilakukannya PHK (pasca PHK). Selain itu, keabsahan atau legalitas dari alasan pengusaha atau perusahaan dalam melakukan PHK pada masa pandemi COVID-19 juga merupakan hal yang penting. Dengan ditegakkannya implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja maka pekerja bisa mendapat kepastian, kemanfaatan, dan keadilan.

Seperti yang telah dijelaskan bahwa implementasi perlindungan hukum bagi pekerja harus diterapkan mulai dari pra PHK yaitu upaya-upaya yang dilakukan oleh pengusaha sebelum dilakukannya PHK. Dalam hal ini, terdapat 2 (dua) kasus yang berkaitan dengan upaya pengusaha untuk mencegah PHK pada masa pandemi COVID-19. Kasus pertama mengenai upaya merumahkan pekerja yang dilakukan oleh sektor pariwisata di Kabupaten Pasuruan. Menurut Sekretaris Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan, akibat pandemi COVID-19 terdapat sebanyak 2.556 (dua ribu lima ratus lima puluh enam) pekerja yang dirumahkan. Akan tetapi, pekerja yang dirumahkan tersebut diketahui tidak diupah dengan alasan tempat wisata tutup sehingga tidak memiliki pendapatan.²⁵ Kasus mengenai dirumahnya pekerja tanpa diupah juga dialami oleh Alif Rifaldi yang merupakan pekerja di suatu hotel.²⁶ Merumahkan pekerja banyak menjadi

²⁵ Muhajir Arifin, “2.556 Pekerja Sektor Wisata di Pasuruan Dirumahkan dan Tak Digaji”, <<https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-5008360/2556-pekerja-sektor-wisata-di-pasuruan-dirumahkan-dan-tak-digaji>>, diakses 18 September 2020

²⁶ Achmad Sudarno, “1.000 Karyawan di Kota Bogor Dirumahkan Tanpa Gaji, 20 Orang Di-PHK”, <<https://www.liputan6.com/news/read/4223175/1000-karyawan-di-kota-bogor-dirumahkan-tanpa-gaji-20-orang-di-phk>>, diakses 18 September 2020

pilihan pengusaha karena pengusaha tidak sanggup lagi membayar upah.²⁷ Selain itu, pembahasan mengenai merumahkan pekerja awalnya ada pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal (selanjutnya disebut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Tentang Pencegahan PHK Massal). Terkait pengaturan mengenai besaran dan cara pembayaran upah pekerja atau buruh pada masa pandemi COVID-19 terdapat pada Surat Edaran (SE) Menteri Tenaga Kerja Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja atau Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (selanjutnya disebut Surat Edaran Menaker Tentang Perlindungan Pekerja atau Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19) yang menyatakan harus dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Dengan demikian, bila pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang dilakukan maka pekerja wajib dibayar (Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Ketenagakerjaan) sehingga prinsip *no work no pay* tidak berlaku.

Proses PHK yang dilakukan dari awal hingga akhir merupakan satu kesatuan. Oleh karena itu, implementasi perlindungan hukum bagi pekerja juga harus diterapkan pada proses PHK maupun setelah dilakukannya PHK. Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat kasus yang berkaitan dengan proses PHK. Kasus ini terjadi di Yogyakarta yang menyangkut kurang lebih 70 (tujuh puluh) buruh yang mengalami PHK secara sepihak oleh CV Mitra

²⁷ Rasyid Ridho, “74 Perusahaan di Banten Bangkrut gegara Pandemi, Puluhan Ribu Pekerja Kena PHK dan Dirumahkan“, <<https://regional.kompas.com/read/2020/10/12/20164061/74-perusahaan-di-banten-bangkrut-gegara-pandemi-puluhan-ribu-pekerja-kena>>, diakses 16 Oktober 2020

Gema Lestari (MGL) di masa pandemi COVID-19 ini. Sebelumnya, pihak pekerja dan juga perusahaan telah melakukan perundingan secara bipartit tetapi pada perundingan tersebut tidak mencapai suatu kesepakatan. Hal tersebut disebabkan karena perusahaan tidak memberikan pekerja hak-haknya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan juga uang penggantian hak.²⁸ Dari kasus tersebut, dapat dilihat bahwa ada 2 (dua) hal yang dilanggar yaitu PHK secara sepihak dan tidak diberikannya hak pekerja setelah perusahaan ingin melakukan PHK. PHK yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan seharusnya tidak boleh dilakukan karena jika ingin melakukan PHK maka prosesnya harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dimana jika perundingan secara bipartit tidak memperoleh kesepakatan maka harus dilakukannya perundingan secara tripartit. Bila masih belum memperoleh kesepakatan maka bisa melalui pengadilan hubungan industrial.²⁹ Selain itu, hak mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak juga merupakan hak yang wajib diberikan oleh perusahaan sesudah dilakukannya PHK. Tentunya, untuk memperoleh haknya tersebut maka pekerja juga harus melaksanakan kewajibannya. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa pekerja dan perusahaan masing-masing memiliki hak maupun kewajiban.

Selain dibahas mengenai hak-hak pekerja yang seharusnya dilindungi pada masa pandemi COVID-19, terdapat juga pembahasan mengenai keabsahan

²⁸ Siti Umayyah, "PHK Sepihak, Buruh Produsen Olahan Ayam di Sleman Gelar Unjuk Rasa", <<https://jogja.idntimes.com/news/jogja/siti-umaiyah/phk-sepihak-buruh-produsen-olahan-ayam-di-sleman-gelar-unjuk-rasa/3>>, diakses 24 Juli 2020

²⁹ Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2020), hal.201

alasan PHK yang dilakukan baik pengusaha atau perusahaan. Sebelumnya, seperti yang diketahui bahwa terdapat alasan yang dilarang digunakan oleh pengusaha dalam melakukan PHK yaitu yang terdapat pada Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa bila alasan pengusaha dalam melakukan PHK terdapat dalam pasal tersebut maka PHK yang dilakukan batal demi hukum.³⁰ Selama masa pandemi COVID-19, terdapat 4 (empat) alasan yang seringkali digunakan oleh perusahaan dalam melakukan PHK. Pertama, perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun. Kedua, perusahaan tutup karena keadaan memaksa (*force majeure*).³¹ Ketiga, perusahaan melakukan efisiensi.³² Keempat, perusahaan pailit.³³ Keempat alasan tersebut terdapat pada Pasal 164 ayat (1), 164 ayat (3) dan 165 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, pada Undang-Undang Cipta Kerja pasal tersebut dihapus dan substansinya direvisi pada Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja. Oleh karena itu, maka yang diuraikan terlebih dahulu adalah 3 (tiga) kasus mengenai alasan PHK pada masa pandemi COVID-19 yang menggunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kasus pertama, datang dari Direktur Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pers Jakarta, Ade Wahyudin yang menyatakan banyak pengusaha yang

³⁰ Pasal 153 ayat (2), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

³¹ Pasal 164 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

³² Pasal 164 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

³³ Pasal 165, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

melakukan PHK dengan alasan COVID-19 sebagai *force majeure*.³⁴ Dengan banyaknya alasan pengusaha yang melakukan PHK dengan alasan *force majeure* maka perlu ditelusuri lebih lanjut mengenai keabsahan alasan PHK tersebut. Seperti yang diketahui, *force majeure* dalam bahasa Indonesia berarti keadaan memaksa. Dimana *force majeure* sendiri terjadi karena adanya keadaan di luar kemampuan manusia sehingga menyebabkan subjek hukum yang terikat hubungan hukum tidak dapat memenuhi hak dan kewajibannya.³⁵

Kasus kedua datang dari PT Trikonsel Oke Tbk (selanjutnya disebut PT TRIO) yang melakukan PHK pada masa pandemi COVID-19 terhadap pekerjanya sebanyak 116 (seratus enam belas) orang dengan alasan efisiensi pekerja.³⁶ PHK yang dilakukan PT TRIO disebabkan karena adanya PSBB yang menyebabkan keterbatasan dalam melakukan kegiatan operasional selama lebih dari 3 (tiga) bulan. Sehingga, pendapatan dan laba bersih perseoran diperkirakan mengalami penurunan sebesar 25 persen sampai 50 persen. Oleh karena itu, efisiensi pekerja turut dilakukan untuk menghemat pengeluaran serta menyelamatkan perusahaan dari kerugian yang dialaminya.

³⁴ Ardito Ramadhan, "LBH Pers Terima 59 Laporan Selama Pandemi, dari PHK Hingga Tunda Gaji", <<https://nasional.kompas.com/read/2020/05/01/20265231/lbh-pers-terima-59-laporan-selama-pandemi-dari-phk-hingga-tunda-gaji?page=all>>, diakses 18 September 2020

³⁵ Mustakim dan Syafrida, "Pandemi COVID-19 Sebagai Alasan *Force Majeure* Dalam Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia", Jurnal Sosial & Budaya Syar-I, Vol 7 Nomor 8 2020, hal. 699-700

³⁶ Syahrizal Sidik, "Pangkas Gaji hingga PKPU, Nasib Peritel Ponsel Kian Merana!", <<https://www.cnbcindonesia.com/market/20200904164634-17-184473/pangkas-gaji-hingga-pkpu-nasib-peritel-ponsel-kian-merana>>, diakses 18 September 2020

Di sisi lain, efisiensi pekerja dengan cara mengurangi jumlah pekerja juga seringkali disebut *downsizing* (perampingan).³⁷

Kemudian, kasus ketiga mengenai perusahaan di Tangerang yang pailit pada pandemi COVID-19 sehingga harus melakukan PHK terhadap sebanyak 14 (empat belas) ribu orang pekerja.³⁸ Menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, kepailitan adalah sita umum atas semua kekayaan Debitor Pailit yang pengurusan dan pemberesannya dilakukan oleh Kurator di bawah pengawasan Hakim Pengawas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Sehingga, dapat ditarik pernyataan bahwa pailit merupakan keadaan dimana perusahaan tidak dapat membayar utangnya yang telah jatuh tempo. Dengan keadaan demikian maka perusahaan berhenti beroperasi dan harus melakukan PHK terhadap pekerjanya.³⁹

Dengan demikian, dari kasus serta data yang telah dipaparkan maka terlihat bahwa pandemi COVID-19 menyebabkan timbulnya keadaan-keadaan yang mengakibatkan tingginya jumlah PHK. Oleh karena itu, perlu diteliti lebih lanjut mengenai implementasi perlindungan hukum bagi pekerja dari alasan pengusaha dalam melakukan PHK pada masa pandemi COVID-19.

³⁷ Jeff Madura, *Introduction To Business* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hal. 551

³⁸ Pramita Tristiawati, "Akibat Corona, 13 Perusahaan di Tangerang Bangkrut dan PHK Ribuan Karyawan", <<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4297306/akibat-corona-13-perusahaan-di-tangerang-bangkrut-dan-phk-ribuan-karyawan>>, diakses 18 September 2020

³⁹ Susanti Adi Nugroho, *Hukum Kepailitan di Indonesia : Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), hal. 33

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka ditemukan permasalahan yang diteliti yaitu:

1. Bagaimana implementasi perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK pada masa pandemi COVID-19?
2. Bagaimana keabsahan hukum terkait alasan pengusaha dalam melakukan PHK pada masa pandemi COVID-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan uraian permasalahan mengenai implementasi perlindungan hukum pekerja yang mengalami PHK pada pandemi COVID-19 maka penelitian ini tidak terlepas dari tujuan atau sasaran yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini. Oleh karena itu, ada beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Memecahkan persoalan hukum terutama mengenai implementasi perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK pada masa pandemi COVID-19.
2. Memperoleh penemuan hukum mengenai keabsahan alasan pengusaha dalam melakukan PHK pada masa pandemi COVID-19.
3. Dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu hukum terutama dalam bidang ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun sejumlah manfaat yang ingin dicapai Penulis berkaitan dengan dilakukannya penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi maupun memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum terutama dalam bidang hukum ketenagakerjaan terkait penegakkan hukum dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami PHK pada masa pandemi COVID-19.

2. Manfaat Praktis

Disamping manfaat teoritis, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat umum terutama pekerja dan pengusaha yang memiliki hubungan kerja serta dapat berperan sebagai tambahan referensi bagi praktisi hukum, yaitu dalam berupaya menegakkan hak-hak serta kewajiban yang dimiliki baik oleh pekerja dan juga pengusaha terkait PHK pada masa pandemi COVID-19.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yakni:

1. BAB I: Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah yang diidentifikasi, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian

baik yang diperoleh secara teoritis maupun praktis, dan sistematika penulisan.

2. BAB II: Tinjauan Pustaka

Pada bab ini diuraikan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Tinjauan Pustaka terbagi atas 2 (dua) yaitu landasan teori dan konsep terkait topik penelitian yaitu implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK pada masa pandemi COVID-19.

3. BAB III: Metode Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian, jenis data-data yang digunakan, cara perolehan data, jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian, serta teknik analisis data.

4. BAB IV: Hasil Penelitian dan Analisis

Pada bab ini diulas mengenai rumusan masalah pertama yaitu mengenai implementasi perlindungan hukum pekerja yang mengalami PHK pada masa pandemi COVID-19. Lalu dilanjutkan dengan pembahasan rumusan masalah kedua yaitu mengenai keabsahan alasan pengusaha dalam melakukan PHK pada masa pandemi COVID-19.

5. BAB V: Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini penulis menyimpulkan dan menyampaikan saran-saran yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.