

## Analisis Perlindungan Bagi Pekerja Buruh Maraknya PHK Berdasarkan Studi Kasus Pandemi Covid 19

Yogi Syahputra Al idrus<sup>1</sup>, Ananda Chelvin Nurdiyanto<sup>2</sup>  
Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia<sup>1,2</sup>  
[Email: yogialidrus@gmail.com](mailto:yogialidrus@gmail.com)<sup>1</sup>, [anandacelvin@gmail.com](mailto:anandacelvin@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### Kata kunci:

PHK,  
Pandemi

**Abstrak**  
Pengupahan, Adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan salah satu cara pemerintah untuk mengurangi permasalahan Ketenagakerjaan contohnya permasalahan dalam pengupahan. Upah Minimum dan Upah Kerja Lembur yaitu upah pokok dan tunjangan tetap masih menjadi perselisihan dalam pengupahan karena masyarakat Indonesia menganggap bahwa perhitungan Upah kurang sesuai kemudian di tambah dengan pemutusan hubungan kerja yang semena mena membuat kecemasan di benak fikiran para pekerja buruh dengan di tambah dengan masa pandemic covid 19 yang menjadikan kurangnya di hargai kerja dari pekerja buruh. Tujuan dilakukan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga kepada pembuat kebijakan publik tentang dampak pandemi Covid-19 terhadap pekerja buruh dan masalah PHK yang terkait. Salah satu manfaat penelitian adalah untuk membantu identifikasi area dimana pekerja buruh rentan terhadap PHK. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum dengan pendekatan doktrinal yang bersifat normatif, atau penelitian hukum yuridis normatif atau penelitian hukum normative. Hasil penelitian perlindungan tenaga kerja terdiri dari perlindungan ekonomis, sosial, dan teknis. Perlindungan ekonomis mencakup penghasilan yang cukup, termasuk saat tenaga kerja tidak mampu bekerja. Perlindungan sosial melibatkan jaminan kesehatan dan kebebasan berserikat. Perlindungan teknis berkaitan dengan keamanan dan keselamatan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan merujuk pada pandemi Covid-19 di Indonesia, di mana perusahaan dihimbau untuk mengambil langkah seperti mengurangi upah atau merumahkan buruh.

### Keywords:

layoffs, wages, pandemic

### Abstract

*The existence of the Manpower Law is one of the government's ways to reduce labor problems, for example problems in wages. Minimum Wage and Overtime Wage, namely basic wages and fixed allowances, are still a dispute in wages because the Indonesian people consider that the calculation of wages is not appropriate and then added with termination of employment which temporarily makes anxiety in the minds of labor workers by adding to the Covid-19 pandemic period which makes the lack of respect for work from labor workers. The purpose of this research is to provide valuable insights to public policymakers about the impact of the Covid-19 pandemic on labor workers and related layoff issues. One of the benefits of the study is to help identify areas where labor workers are vulnerable to layoffs. This research uses legal*

---

---

*research with a doctrinal approach that is normative, or normative juridical legal research or normative legal research. The results of labor protection research consist of economic, social, and technical protection. Economic protection includes sufficient income, including when the workforce is unable to work. Social protection involves health care and freedom of association. Technical protection relates to occupational security and safety. Termination of Employment (PHK) is regulated by Law Number 13 of 2003 and refers to the Covid-19 pandemic in Indonesia, where companies are urged to take steps such as reducing wages or laying off workers.*

---

\*Correspondence Author: Yogi Syahputra Al idrus  
Email: [yogialidrus@gmail.com](mailto:yogialidrus@gmail.com)



## PENDAHULUAN

Dalam Hukum perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah yang beragam, seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai maka dari itu untuk lebih jelasnya kan di bahas di bawah. Istilah buruh sejak dulu sudah populer dan kini masih sering di pakai sebagai sebutan untuk kelompok tenaga kerja. Pendapat lain mengatakan bahwa istilah buruh sejak dahulu di identifikasikan dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah dan penghasilan yang rendah pula (Budiono, 1995:1) bahkan pada jaman colonial terdapat istilah kuli, mandora tau semacamnya, yang menempatkan buruh pada posisi yang lemah di bawah pengusaha.

Kata pekerja memiliki pengertian yang sangat luas, yakni setiap orang melakukan pekerjaan, baik di dalam hubungan kerja maupun swapekerja. Isyilah yang sepadan dengan istilah karyawan, yakni orang yang berkarya atau bekerja yang lebih di idektikan pada pekerjaan non fisik, sifat pekerjaanya halus atau tidak kotor, contoh seperti karyawan bank. Sedangkan Istilah pegawai adalah setiap orang yang berkerja pada pemerintahan, Yakni Pegawai negeri, Sebagaimana di maksud dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok pokok kepegawaian. Istilah buruh secara tergas terdapat dalam 4 buah undang Undang yakni Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Tentang Pengawasan Perburuhan dan Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, dan juga dalam Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Mengingat Istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan industrial sepakat bahwa Istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat jika dibandingkan dengan istilah Hukum Perburuhan. Hukum Ketenagakerjaan adalah Pengaturan Hukum yang Mengatur Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya . maka dari itu Hukum Ketenagakerjaan mencakup :

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab /resiko sendiri )
2. Kerja yang di lakukan untuk oranglain atas dasar kesukarelaan
3. Kerja dengan seorang pengurus atau suatu organiasi

Berdasarkan Cakupan tersebut Hukum Ketenagakerjaan Memiliki unsur seperti :

1. Serangkaian peraturan yang berbrntuk tertulis dan tidak tertulis
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pengusaha/majikan
3. Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah oranglain dengan mendapat upah sebagai balas jasa
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi buruh dan sebagainya

Perlu di ingat bahwa ruang lingkup hukum ketenagakerjaan,tidak sempit dan terbatas kenyataan nya dalam praktek sangat kompleks dan multidemensi. Oleh sebab itu ada benarnya jika hukum Ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta atau perlu di indahan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga yaitu penguasa (pemerintah) bila terjadi kasus sengketa.

Dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan di selenggarakan atas asas keterpaduan melaluhi koordinasi pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan di selenggarakan atas dasar demokrasi, adil, merata hal ini di lakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidemensi dan terkait banyak pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pkerja buruh. Untuk itu Hukum Ketenagakerjaan bertujuan untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang tenagakerjaan dan untuk melindungi tenagakerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Tujuan dilakukan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga kepada pembuat kebijakan publik tentang dampak pandemi Covid-19 terhadap pekerja buruh dan masalah PHK yang terkait. Ini dapat membantu pemerintah dalam merancang kebijakan perlindungan pekerja yang lebih efektif selama situasi darurat seperti pandemi. Selain itu, penelitian ini dapat membantu identifikasi area-area di mana pekerja buruh rentan terhadap PHK selama pandemi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang risiko yang dihadapi oleh pekerja buruh, langkah-langkah perlindungan yang lebih baik dapat diimplementasikan, seperti penyediaan jaminan sosial, bantuan keuangan, atau program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum dengan pendekatan doktrinal yang bersifat normatif, atau penelitian hukum yuridis normatif atau penelitian hukum normatif pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang akan mengkaji aspek-aspek (untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam) internal dari hukum positif. Oleh karena itu hukum sebagai suatu sistem, mempunyai kemampuan untuk hidup, tumbuh dan berkembang di dalam sistemnya sendiri. Sehingga, apabila memang suatu penelitian, diakui sebagai salah satu cara (*yang secara ilmiah*) untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada, maka yang dipandang sebagai masalah dalam penelitian dengan pendekatan ini, hanya terbatas pada masalah-masalah yang ada di dalam sistem hukum itu sendiri”.

Oleh karena itu masalahnya haruslah dicari di dalam (aspek internal) hukum positif itu sendiri. Hukum adalah suatu lembaga yang otonom dan steril dari hubungan pengaruh mempengaruhi dengan lembaga-lembaga sosial lainnya. Metode penelitian hukum normatif diartikan sebagai “sebuah metode penelitian atas aturan-aturan perundangan baik ditinjau dari sudut hirarki peraturan perundang-undangan (vertikal), maupun hubungan harmoni perundang-undangan (horizontal)” (Marzuki & Sh, 2021). Metode penelitian hukum normatif menggunakan metode pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah “suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sunggono, 2003).

Metode ini melibatkan pengumpulan data secara mendalam dari satu atau beberapa kasus yang mewakili situasi PHK yang marak selama pandemi Covid-19 di berbagai sektor industri atau wilayah. Data dapat berupa wawancara dengan pekerja yang terkena PHK, manajer HR, atau pemangku kepentingan lainnya. Studi kasus ini dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang masalah yang dihadapi oleh pekerja buruh dan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan PHK.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Bagaimanakah Perlindungan Tenaga Kerja dan Apa Upaya jika ada Perselisihan Hubungan Industrial**

#### **a. Jenis Perlindungan Tenaga Kerja (*Arbeidscherming*)**

Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga yaitu perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis. pengertian nya akan di bahas di bawah ini :

1. Perlindungan Ekonomis adalah Perlindungan Tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya
2. Perlindungan Sosial adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat perlindungan hak untuk berorganisasi
3. Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus di pahami dan di laksanakan sebaik baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja ,jika pengusaha melakukan pelanggaran maka akan di kenakan sanksi

Berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan bagi pekerja buruh anak, perempuan, penyandang cacat.

#### **b. Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja buruh (Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan system manajemen perusahaan.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna wujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja pengendalian bahaya di tempat kerja. Dengan demikian tujuan tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah;

1. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja
2. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja buruh
3. Agar pekerja / buruh terjamin keslamatan nya
4. Menjaga agar sumber produksi di pelihara dan di pergunakan secara aman dan berdaya guna

Keselamatan dan kesehatan kerja harus di terapkan dan di laksanakan di setiap tempat kerja.

#### **5. Kewajiban pengusaha**

- a) Terhadap pekerja / buruh yang baru masuk, pengusaha wajib menjelaskan terkait
- b) Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di lingkungan kerja
- c) Semua alat pengaman dan pelindung yang di gunakan
- d) Cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan
- e) Memeriksa kesehatan , baik fisik maupun mental kerja

- f) Terhadap pekerja / buruh yang telah atau sedang di pekerjakan
- g) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan kerja
- h) Memeriksa kesehatan pekerja secara berkala
- i) Menyediakan secara Cuma Cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan

### **1. Kewajiban dan Hak pekerja /buruh**

#### **a) Kewajiban Pekerja/buruh**

- 1) Memberikan keterangan yang benar bila di minta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja
- 2) Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan
- 3) Memenuhi dan menaati pernyataan keselamatan dan kesehatan kerja

#### **b) Hak pekerja/buruh**

- 1) Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua sarat keselamatandan kesehatan kerja
- 2) Menyatakan keberatan kerja jika syarat keselamatan kerja tidak di penuhi

### **2. Program Jaminan sosial tenaga kerja**

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja ( pasal 1 ayat 1 ) Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang di alami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja , sakit , hamil , bersalin , hari tua dan meninggal dunia .

Program jamsostek merupakan kelanjutan program Asuransi sosial tenagakerja ( Astek) yang di dirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Sebagai pelaksanaan pasal 10 dan pasal 15 Undang-Undang NOMOR 14 TAHUN 1969 Tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang di cabut dan di ganti menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Mengingat Pentingnya Program Jaminan dalam menjalankan Fungsi perlindungan sosial dan Ekonomis dikeluarkan lah Undang-Undang Nomor 3 Thun 1992 Tentang Jminan Sosial Tenagakerja.. Dengan di dukung dengan landasan yuridis yang menjadi dasar dari pelaksanaan program jamsostek seperti:

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan sosial tenagakerja
- c) Peraturan Menteri Tenaga kerja Nomor PER-03/MEN/1993 Tentang penyelenggaraan Program Jaminan sosial tenaga kerja

### **3. Perlindungan Upah**

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Maksud dari penghidupan yang layak dimanajumlah pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja /buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang , perumahan Pendidikan, kesehatan,

Motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja di perusahaan adalah mendapatkan nafkah (upah) dan upah adalah hak bagi pekerja buruh yang bersifat sensitive. Karenanya, Tidak jarang pengupahan menimbulkan perselisihan (Khakim, 2003). Ketika ada kewajiban dan hak yang tidak di penuhi di tambah dengan buruuknya perlindungan bagi pekerja atau buruh maka dengan tidak langsung akan muncul perselisihan hubungan industrial. Membahas perselisihan identic dengan membahas masalah konflik secara sosiologis perselisihan dapat terjadi di mana mana, di lingkungan rumah tangga, sekolah di pasar terminal di lingkungan kerja dan sebagainya, secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan oranglain .

Demikian pula dengan perselisihan hubungan industrial . yang di maksud dengan (pasal 1 ayat 1 huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 ) Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan dan serikat buruh atau gabungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15.A/MEN/1994 Istilah perburuhan di ganti menjadi perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan Menurut Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja buruh karena ada perselihan mengenai hak, perselisihan kepentingan. Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial di lakukan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja buruh secara musyawarah untuk mufakat ( *Pasal 136 ayat(1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003* )

Secara teoritis ada 3 kemungkinan untuk menyelesaikan selisih hubungan industrial yaitu melalui perundingan, menyerahkan kepada juru/dewan pemisah dan menyerahkan kepada pegawai perburuhan untuk diperantarai. Berdasarkan sistem hukum yang berlaku pengadilan juga berkewenangan untuk mengadili menyelesaikan masalah perselisihan hubungan industrial.

Prinsip penyelesaian hubungan industrial adalah:

- a) Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh serikat pekerja buruh secara musyawarah untuk mufakat (pasal 136 ayat(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).
- b) Bila upaya musyawarah Untuk Mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang di atur Undang-Undang (Pasal 136 ayat(2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan ).

### **Apa itu PHK dan Bagaimana Prosedurnya, Apakah PHK merupakan Langkah Terbaik**

Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Adapun alasan-alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha atas diri seorang atau beberapa pekerja pada dasarnya adalah sebagai berikut :

## **1. Alasan Ekonomis**

Menurunnya hasil produksi yang dapat pula disebabkan oleh merosotnya kapasitas produksi perusahaan yang bersangkutan, Merosotnya penghasilan perusahaan, Merosotnya kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar upah dalam keadaan yang sama dengan sebelumnya, Pelaksanaan rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dalam jumlah besar dalam perusahaan yang bersangkutan

## **2. Alasan tentang Diri Pribadi Pekerja yang Bersangkutan**

Tidak memiliki kemampuan kerja dan prestasi yang memadai selaras dengan target yang telah ditentukan. Tidak memiliki tingkah laku yang baik: tidak jujur, kurang mempunyai rasa tanggung jawab, sering mangkir tanpa alasan dan lain-lain. Tidak memiliki kekuatan jasmani yang sepadan dengan beratnya tugas yang diemban, dan sebagainya, Karena meninggalkannya pengusaha dan tidak ada ahli waris yang mampu melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan (Buwana & Putra, 2015).

UU Ketenagakerjaan 2003 pun mengatur tata cara pelaksanaan PHK sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati keputusan PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha/perusahaan. UU Ketenagakerjaan 2003 mewajibkan kepada pihak pengusaha/perusahaan untuk terlebih dahulu mengajukan permohonan izin melakukan PHK kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selama masa menunggu keputusan dari LPPH baik pengusaha maupun pekerja tetap menjalankan kewajibannya seperti semula. Kecuali jika pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja, pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima. Menurut UU Ketenagakerjaan 2003 pasal 154, penetapan atas permohonan izin PHK hanya akan dikeluarkan jika dalam perundingan antara pengusaha dan pekerja mengalami kegagalan. Namun, penetapan izin tersebut tidak diperlukan jika kondisinya sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
- b. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- c. Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundangundangan atau
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia (Silambi, 2016).

## **Bagaimana langkah pemerintah terhadap banyaknya tenaga kerja yang di PHK berdasarkan analisis studi masa pandemi**

Penyebab dari sebuah perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi saat ini merujuk pada pernyataan Wakil Ketua Umum Kadin, yang dikarenakan lemahnya permintaan pasar suatu perusahaan yang diakibatkan adanya kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), adanya keterbatasan bantuan modal, dan keterbatasan cash-flow terutama untuk membiayai gaji tenaga kerja yang merupakan komponen tertinggi dari biaya perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdiri dari uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima, artinya penentuan uang kompensasi sering menjadi kompleks karena terjadi perbedaan pendapat, sehingga pekerja cenderung menuntut kompensasi yang lebih tinggi sementara pengusaha memilih kompensasi yang lebih rendah. Artinya terdapat perbedaan kepentingan termasuk perbedaan persepsi tentang uang

pesangon dari pihak pengusaha dan pekerja sehingga besar pemberian uang pesangon menjadi bahan perselisihan. Sehingga diperlukan upaya reformulasi konsep uang pesangon. Mengatasi persoalan tersebut, Pemerintah melalui kementerian ketenagakerjaan menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tentang Perlindungan Pekerja atau Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Selain itu Persiden juga membuat kebijakan yang diatur dalam Perpres Nomor 36 Tahun 2020 memuat tentang implementasi program kartu prakerja untuk mengantisipasi PHK akibat wabah virus corona di Indonesia, yang saat ini sudah di ubah ke dalam Perpres Nomor 76 Tahun 2020. Selain ekonomi, aspek lain juga terdampak seperti halnya aspek sosial, aspek psikologis dan spiritual yang dapat dirasakan dampaknya. Sebagian besar masyarakat menahan diri untuk tidak beraktivitas diluar dan berbagai bentuk kegiatan sementara ini dihilangkan. Dengan menghadapi situasi dampak pandemi ini, keluarga sebagai tumpuan solusi dalam menghadapi pandemi Covid-19 merupakan sumber pertolongan pertama bagi anggota keluarganya. Memelihara kesehatan dan kekuatan keluarga dalam memfungsikan kembali fungsi keluarga merupakan aspek penting yang harus dipelihara. Dengan adanya ketahanan keluarga akan membangkitkan motivasi anggota keluarga dalam menghadapi situasi krisis dimasa pandemi Covid-19.

Dampak PHK terhadap ketahanan keluarga dimasa pandemi dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja ataupun perusahaan (Rahhma et al., 2021); (Alghifari et al., 2020). Diantara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja (Putri, 2020); (Cahyadi & Sitabuana, 2022); (Efendi, 2022). Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditambah dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan (Rahhma et al., 2021).

Negara sebagai subjek hukum baik sebagai badan hukum publik maupun perdata. Pemerintah dengan demikian dapat melakukan perbuatan hukum seperti subyek hukum yang lainnya seperti orang alamiah dan badan hukum. Sebagai subyek hukum Pemerintah juga mempunyai hak dan kewajiban, dapat melakukan beberapa tindakan baik berupa tindakan nyata (*feitelijkhandelingen*) atau tindakan hukum (*rechtshandelingen*). Tindakan nyata adalah tindakan-tindakan yang tidak ada hubungannya dengan hukum dan tidak menimbulkan akibat hukum. Sedangkan tindakan hukum adalah tindakan-tindakan yang berdasarkan sifatnya dapat menimbulkan akibat hukum tertentu (Ridwan, 2006); (Voll, 2022); (Tjandra, 2021).

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia masa pandemic covid 19 saat ini. Hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan adalah bahwa hubungan yang menghasilkan keuntungan progresif terhadap kedua belah pihak. PHK sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kurang lebih frasanya menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutus hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian. Perusahaan yang memutus hubungan kerja di masa pandemi Covid-19 ini seringkali menggunakan alasan *force majeure*, padahal perusahaan tersebut masih memproduksi seperti biasanya. syarat PHK perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. pandemi saat penetapan PHK belum mencapai 2 tahun. Kejelasan *force majeure* menjadi pertanyaan memasuki klasifikasi dalam bencana alam atau tidak. alasan *force majeure* yang



dipakai perusahaan untuk memutus hubungan kerja tidak dapat dibenarkan. force majeure dalam Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja dimasa pandemi Covid-19 di Indonesia Merujuk Pasal 164 Ayat (1) Pasal 164 Ayat (3) UU13/2003 Menteri Ketenagakerjaan, menghimbau bahwa perusahaan seharusnya membuat langkah yang bisa ditempuh seperti; mengurangi upah, fasilitas, shift kerja, atau merumahkan buruh untuk sementara waktu. beberapa perusahaan sudah mengeluarkan kebijakan memutus hubungan kerja tetap berdalih tidak memiliki dana yang cukup untuk membayar pesangon atau upah para pekerja. Hal tersebut menyalahi Peraturan ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan boleh tutup jika sudah mencapai kerugian selama 2 tahun. Sedangkan Covid- 19 ini belum mencapai dua tahun. Alasan force majeure yang dipakai oleh beberapa perusahaan tidak dapat diterima oleh beberapa kalangan. force majeure dapat diartikan sebagai kejadian yang timbul diluar kemauan dan kemampuan para pihak yang menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Keadaan memaksa tersebut meliputi: Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (absolut) Keadaan memaksa yang bersifat mutlak (relatif). Wabah covid-19 ini, bisa dikatakan sebagai peristiwa yang tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan (Budiwati et al., 2022); (Endyusti, 2021).

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari pembahasan di atas adalah perlindungan tenaga kerja terdiri dari perlindungan ekonomis, sosial, dan teknis. Perlindungan ekonomis mencakup penghasilan yang cukup, termasuk saat tenaga kerja tidak mampu bekerja. Perlindungan sosial melibatkan jaminan kesehatan dan kebebasan berserikat. Perlindungan teknis berkaitan dengan keamanan dan keselamatan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan merujuk pada pandemi Covid-19 di Indonesia, di mana perusahaan diimbau untuk mengambil langkah seperti mengurangi upah atau merumahkan buruh. Beberapa perusahaan telah memutuskan hubungan kerja dengan alasan kekurangan dana, meskipun hal ini melanggar peraturan yang memperbolehkan penutupan perusahaan hanya setelah dua tahun mengalami kerugian. Alasan force majeure juga dipertanyakan, mengingat Covid-19 dapat dianggap sebagai peristiwa tidak terduga pada saat perjanjian atau kebijakan.

## REFERENSI

- Alghifari, A., Sofiana, A., & Mas'ari, A. (2020). Faktor Ekonomi Dan Dampaknya Terhadap Kasus Perceraian Era Pandemi Covid-19 Dalam Tinjauan Tafsir Hukum Keluarga Islam. *El-Izdiwaj: Indonesian Journal of Civil and Islamic Family Law*, 1(2).
- Budiwati, S., Nuswardani, N., & Izziyana, W. V. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia Perspektif Force Majeure. *Jurnal Justiciabelen*, 4(2), 19–25.
- Buwana, S. A. N., & Putra, M. S. A. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Pt X Di Kota Malang. *Competence: Journal of Management Studies*, 9(2).
- Cahyadi, S., & Sitabuana, T. H. (2022). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Masa Pandemi Covid-19. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(6), 823–832.
- Efendi, A. (2022). *Covid-19 Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Universitas Panca Marga.
- Endyusti, Z. R. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Karena Force Majeure Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pt Asia Putra Perkasa-Kingtown Tian Ma*. Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Khakim, A. (2003). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia: berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003*. Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, P. M., & Sh, M. S. (2021). *Pengantar ilmu hukum*. Prenada Media.
- Putri, C. P. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19. *Legalitas: Jurnal Hukum*, 12(2), 226–230.
- Rahhman, N. L., Yuniar, A., A'yun, F. Q., Kurniati, I., Ifada, D. S., Kudus, I., Kudus, I., Kudus, I., & Kudus, I. (2021). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Ketahanan Keluarga. *TAWAZUN: Journal of Sharia Economic Law*, 4(1), 61.
- Ridwan, H. R. (2006). *Hukum administrasi negara*.
- Silambi, E. D. (2016). Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus Pt. Medco Lestari Papua). *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus*, 2, 42654.
- Sunggono, B. (2003). Metode penelitian hukum. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Tjandra, W. R. (2021). *Hukum administrasi negara*. Sinar Grafika.
- Voll, W. D. S. (2022). *Dasar-Dasar Ilmu Hukum Administrasi Negara*. Sinar Grafika.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>).