

# PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM PANDEMI COVID-19

Dewa Gede Rama Mahadewa, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
E-Mail: [ramamahadewa123@gmail.com](mailto:ramamahadewa123@gmail.com)  
I Gusti Ngurah Dharma Laksana, Fakultas Hukum Universitas Udayana,  
E- mail: [dharma\\_laksana@unud.ac.id](mailto:dharma_laksana@unud.ac.id)

## ABSTRAK

*Penulisan artikel ini menjelaskan tentang masalah ketenagakerjaan yang muncul karena dampak Pandemi Covid-19. Hingga mengakibatkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap tenaga kerja. Oleh sebab itu suatu perlindungan hukum sangat diperlukan, agar menjamin kehidupan para pekerja yang terkena PHK dalam masa pandemi. Penelitian ini merujuk pada penelitian normatif. Dimana metode penelitian secara normatif menggunakan pendekatan norma hukum serta perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan membawa dampak buruk bagi para perkerja karena hilangnya suatu pekerjaan dan juga membawa dampak akan meningkatnya tingkat pengangguran maupun kemiskinan di Indonesia. Bentuk dari perlindungan hukum akibat adanya pemutusan hubungan kerja telah diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan. Selain itu pemerintah juga menerbitkan produk hukum yang menjamin hak bagi para pekerja.*

*Kata Kunci: Covid-19, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum*

## ABSTRACT

*The article describes about employment problems that have arisen due to the Covid-19 Pandemic. To result in termination of employment by the company to the workforce. Therefore, a legal protection is very necessary, in order to ensure the lives of workers who have been laid off during the pandemic. This research refers to normative research. Where the normative research method uses the approach of legal norms and legislation that regulates employment. The results of this study indicate that Termination of Employment (PHK) will have a negative impact on workers due to the loss of a job and will also have an impact on increasing unemployment and poverty rates in Indonesia. The form of legal protection due to termination of employment has been further regulated in Law no. 13 of 2003 concerning Manpower. In addition, the government also issued a legal product that guarantees the rights of workers.*

*Key Words: covid-19, termination of employment, legal protection.*

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dengan berjalannya waktu, perkembangan populasi manusia terus bertambah dengan pesat, manusia untuk menyambung kehidupannya harus mempunyai suatu pekerjaan. Kebutuhan pekerjaan adalah kebutuhan yang sangat kompleks, manusia tidak akan bisa mencukupi kebutuhan kehidupannya tanpa adanya pekerjaan. Semua manusia pastinya selalu memerlukan biaya agar kebutuhan hidupnya terpenuhi, untuk bisa kebutuhan hidupnya terpenuhi maka manusia perlu melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya di bidang masing-masing." Pekerja tidak sebagai faktor produksi, akan tetapi sebagai manusia yang bermartabat". Pada akhir tahun 2019 dunia di hebohkan munculnya virus yang sangat meresahkan masyarakat, World Health Organization (WHO) mengumumkan bahwa virus ini sangat meresahkan seluruh umat manusia. Pandemi merupakan suatu penyakit dengan penyebarannya secara bersamaan, yang tersebar secara global di seluruh dunia. Virus ini juga menyebabkan perekonomian sangat terpuruk. Yang paling terdampak di masa pandemic ini adalah masyarakat merujuk kepada sektor industri sebagian pekerja dan buruh.<sup>1</sup>

Permasalahan Covid-19 yang semakin menyebar secara luas mendorong pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Pembatasan sosial dan mengurangi Aktivitas kerja yang bertujuan memutuskan penyebarannya. Karena kebijakan ini akan mengakibatkan pemberhentian sementaraa pekerjaan di suatu perusahaan, yang nantinya akan berdampak bagi para pekerja/buruh. Adanya pembatasan aktivitas di kota-kota besar menimbulkan permasalahan baru bagi para pelaku usaha karena tidak lagi semua pekerjaan dapat dilaksanakan di rumah (work from home). Beberapa perusahaan yang dimana pada saat itu berhenti beroperasi dengan adanya virus ini, akibatnya perusahaan terpaksa memcutikan para tenaga kerjanya, merumahkannya, hingga terjadinya pemutusan hubungan kerja. (PHK).<sup>2</sup>

Setiap warga berhak mendapatkan suatu pekerjaan dan Kehidupan yang layak demi kemanusiaan, yang bertujuan untuk bisa menyambung kehidupannya dan memenuhi kebutuhan sehari-harinya. pembangunan ketenagakerjaan telah dirancang yang dimana bertujuan melindungi hak-hak mendasar pada para tenaga. pernyataan ini tercantum di dalam Pasal 4 huruf d yaitu "pembangunan ketenaga kerjaan bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya".<sup>3</sup> Pengusaha dan pekerja sudah sepantasnya memiliki perjanjian kerja yang yang jelas serta mengatur tentang hak dan kewajiban, dan harus dapat dilaksanakan pengusaha maupun para pekerja. Terjadinya PHK disebabkan karna keadaan dimana perusahaan tidak bisa lagi berbuat banyak karena adanya suatu keadaan yang memaksa, bagi para tenaga kerja hal ini sangat tidak di harapkan yang masih dalam kontrak kerja. Dalam pemutusan hubungan kerja, pihak pekerja maupun kepada pihak pengusaha wajib

---

<sup>1</sup> Syafrida, frizal and Reni Suryani. "Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Covid-19 perusahaan terancam akanDipalitkan." *Jurnal Pamulang Law Riview* 3, No.1 (2020): 19-30.

<sup>2</sup> Randi, Yusuf. "Pandemi corona sebagai alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja Pekerja oleh perusahaan di kaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang* 3, No. 2(2020): 118-136.

<sup>3</sup> Pratama Sukma, Putu Angga. "Hak khusus tenaga kerja wanita dalam memberikan asi eksklusif di provinsi bali". *Jurnal Magister Hukum Udayana* 5, No.1 (2016): 161-174.

memahami hal yang merujuk pada PHK, terutama bagi para tenaga pekerja agar apa yang menjadi hak mereka setelah terjadinya PHK dapat terpenuhi.

Pemerintah Indonesia sejatinya sudah membentuk instrumen hukum guna mengatur dan melindungi ketenagakerjaan agar tidak membebani pihak pekerja maupun pengusaha/pemberi kerja. Salah satu instrumen hukum tersebut ialah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja merupakan musibah yang tidak diinginkan dan menyebabkan berakhirnya sumber penghasilan bagi para pekerja yang dapat berdampak terhadap ekonomi finansial dan psikologis bagi para pekerja dan keluarganya. Dalam hal ini para tenaga kerja berhak menerima uang pesangon dan uang penghargaan yang wajib diberikan pengusaha. Uang pesangon yang dimaksudkan yaitu bekal untuk menyambung kehidupan pekerja, dimana selama pekerja belum menemukan pekerjaan mereka yang baru.

Demikian yang disebutkan Dalam Pasal 151 ayat,(1) UU Ketenagakerjaan menyatakan: “ pengusaha ,para tenaga kerja, dan pemerintah harus menghindari agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi, dengan segala upaya “. Akan tetapi PHK masih tetap terjadi, maka pemutusan hubungan kerja harus dirundingkan para pekerja dan pengusaha yang bersangkutan.<sup>4</sup> Menyadari bahwa pihak yang lemah merupakan pihak para pekerja di dalam suatu kontrak kerja, oleh karenanya diharapkan adanya campur tangan pemerintah dengan menerapkan suatu kebijakan secara komprehensif dan menyeluruh yang bertujuan menumbuhkan hubungan industrial yang adil, karena peran pemerintah adalah pengemban tugas yang bertujuan untuk mewujudkannya kesejahteraan umum, keadilan sosial, dan kemakmuran rakyat.

Penulisan penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, namun berbeda dalam hal pembahasannya dan fokus permasalahannya. Berikut karya tulis ilmiah yang disusun oleh “Putu Wida Suciningsih, dan A.A. Gede Agung” pada tahun 2021 yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Covid-19” penulisan tersebut memiliki keterkaitan dengan subyek yang diteliti, penelitian diatas lebih fokus membahas mengenai alasan perusahaan memberhentikan pekerjanya saat pandemi covid-19 dengan alasan *force majeure* serta bagaimana bentuk perlindungannya. Berbeda dengan penelitian ini menjelaskan tentang bagaimana pemenuhan kewajiban negara terhadap para pekerja yang mengalami pemutusan kerja serta hak-haknya dan bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada para pekerja yang terkena PHK agar pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan secara adil.

Maka dengan adanya hal yang dijelaskan diatas, sangat perlu diupayakan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja agar dapat memberikan kontribusi positif kepada usaha peningkatan produktifitas tenaga kerja, Kemudian juga apa yang menjadi hak sebagai tenaga kerja harus dilindungi sebagaimana yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas si penulis mengangkat judul “PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM PANDEMI COVID-19”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Menurut penjelasan latar belakang diatas, maka dapat ditarik dua pokok permasalahan yaitu, sebagai berikut:

---

<sup>4</sup>Zaeni Asihadie. *Hukum tenaga Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 77.

1. Bagaimana perlindungan hukum kepada pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja akibat pandemi covid-19?
2. Bagaimana pemenuhan kewajiban negara terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam masa pandemi covid-19?

### 1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan artikel ini, antara lain: agar dapat mempelajari lebih jauh bagaimana hukum dapat membantu terhadap para tenaga kerja yang terkena PHK dalam masa pandemi covid-19. Selain itu tujuan penulisan ini untuk mengetahui dan menganalisis tentang bagaimana pemenuhan kewajiban negara terhadap para tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di masa pandemi.

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan merupakan metode penelitian kepustakaan, dalam studi hukum dikenal dengan penelitian hukum normatif atau hukum doktrinal. Penelitian hukum normative merupakan penelitian bersifat teoritis (dogmatic) dikarenakan penelitian ini tidak mengkaji implementasi maupun pelaksanaan.<sup>5</sup> Data dalam jurnal ini berupa data sekunder, dimana mengkaji bahan hukum primer atau sekunder dan bahan non-hukum lainnya. Bahan hukum primer dimaksud adalah peraturan perundang-undangan dibuat oleh pejabat berwenang dan dirancang secara umum lalu disahkan oleh Negara.<sup>6</sup> Sedangkan kepentingan analisis hukum, menggunakan berupa hukum sekunder meliputi literatur hukum yang relevan.<sup>7</sup> Selain itu juga penelitian ini menggunakan bahan-bahan non-hukum berupa artikel ilmiah, teori hukum, doktrin, dan pencarian melalui website. Selanjutnya bahan hukum primer, yaitu hukum tersier dan hukum sekunder yang semuanya dikumpulkan dengan studi dokumen. Bahan-bahan hukum yang sudah terkumpulkan selanjutnya diolah dan dianalisis dilakukan secara kualitatif. Seluruh bahan hukum tersebut dikumpulkan dan dianalisis yang penyajiannya dengan cara deskriptif dalam bentuk uraian naratif.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Perlindungan Hukum Kepada Pekerja yang Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19

Hukum merupakan suatu perintah atau larangan yang memaksa dan mengikat yang tujuannya untuk melindungi dan mengatur tingkah laku manusia dari ketidakadilan manusia lainnya. Perlindungan hukum merupakan bentuk jaminan yang mengarah pada subyek hukum dengan bentuk peraturan yang dengan represif ataupun preventif yang tidak tertulis ataupun tertulis.<sup>8</sup> Menurut M. Solly Lubis, dimana perlindungan hukum merupakan bentuk perlindungan hak asasi manusia yang telah diatur oleh hukum (*legal protection*) tertuju pada kedudukan maupun hak,

---

<sup>5</sup>Abdulkadir Muhammad. *Hukum dan Penelitian* (Bandung, Citra aditia bekti, 2005).32.

<sup>6</sup>Peter Mahamud Marsuki. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Kencana Pratama Media Group, 2006).47.

<sup>7</sup>Sudantra, I Ketut Sudantra, I Gusti Ngurah Dharma. "Di balik prevelensi perkawinan usia anak menggelisahkan: Hukum Negara dan Hukum Adat, behind concerning prevalence children age mariage: State Law and Adat Law." *Jurnal IUS : Kajian Hukum Dan Keadilan* 7, No.1 (2019): 59-60.

<sup>8</sup>Fitria, Annisa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terdmapak PHK di Akibat Efisiensi Dalam Perusahaan." *Lex Jurnal* 14, No.3 (2018): 323-331.

antara lain; hak dipilih, hak memilih dan hak berusaha, maupun hak warga negara sebagai suatu penduduk atau sebagainya. Hukum ketenagakerjaan di negara ini masih banyak terjadi permasalahan yang dimana khusus untuk para tenaga kerja, yang dimana adanya hak-hak yang seharusnya dapat di peroleh karyawan/pekerja, tetapi tidak diberikan oleh pengusaha atau perusahaan di tempat mereka bekerja, ini merupakan masalah yang masih terus berlanjut sampai hari ini. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satunya permasalahan hukum dalam bidang tenagakerjaan.

Negara Indonesia salah satu dari berbagai negara lainnya yang terpapar virus Covid-19. Dampak pandemic Covid-19 berpengaruh di berbagai sektor, salah satunya adalah sektor ketenagakerjaan terlihat dampak kinerja perusahaan secara keseluruhan, penurunan keproduktifan masyarakat, sampai kebutuhan operasional karyawan/pekerja. Keadaan ini membuat para pengusaha mengalami banyak kerugian dan akan berpengaruh kepada para pekerja.<sup>9</sup> Pandemi Covid-19 telah membuat keresahan sosial di kalangan masyarakat sehingga pemerintah menerapkan peraturan berupa Pembatasan pada beberapa wilayah di Indonesia. Banyak para pengusaha tidak sanggup melanjutkan produktivitas usaha sehingga harus dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). beberapa perusahaan melakukan berbagai cara untuk tetap memepertahankan usahanya, dari tidak melakukan produksi, hingga menutup sementara usahanya. Masalah ini berawal ketika keluarnya pemberlakuan PSBB yang menghimbau untuk meminimalkan aktivitas masyarakat termasuk membatasi aktivitas masyarakat di tempat umum yang memakai fasilitas public/umum. Akibatnya, perusahaan merasakan pendapatan yang menurun tidak dapat berjalan dengan baik sehingga Sebagian pekerja dirumahkan hingga terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagai pengambilan keputusan akhir oleh perusahaan.

Perjanjian kerja merupakan suatu bentuk perjanjian antara pengusaha dengan pihak pekerja Yang di dalamnya terdapat syarat aturan suatu kerja dan kewajiban para kedua belah pihak. Dapat diartikan bahwa Perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan yang dilakukan dengan Para pekerja yang telah terdaftar di departemen yang menyangkut Pekerja dan Pengusaha yang sudah berbadan hukum, dan di dalamannya ada persyaratan kerja yang perlu dipahami dalam suatu perjanjian kerja.<sup>10</sup> Perjanjian kerja akan berakhir atau berhenti apabila telah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Berakhirnya perjanjian kerja juga dapat terjadi jika dalam keadaan yang memaksa atau *force majeure*. *Force majeure* merupakan suatu keadaan memaksa (*overmacht*), yaitu dimana satu pihak, misalnya pihak pertama tidak bisa melakukan kewajibannya karna yang terjadi keadaan diluar kuasa pihak pertama. Jadi, adanya keadaan *force majeure* tidak terdapat pihak yang diharuskan membayar uang ganti rugi pada pihak lain karena wanprestasi. Menurut Subekti, Force majeure merupakan suatu bentuk pembelaan terhadap debitur yang bertujuan untuk menunjukkan bahwa diriya tidak dapat bertindak karena apa yang yang dijanjikan

---

<sup>9</sup>Kanyaka Prajnaparamitha and Mahendra Ridwanul Ghoni, "Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Pekerja Pada Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum." *Administrative Law and Governance Journal* 3, No.2 (2020): 313-328.

<sup>10</sup>Yuliana Yuli Wahyuningsih and Sulasti, Dwi Aryanti R., "Implementasi UndangUndang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)." *Jurnal Yuridis* 5, No.2 (2018): 186-209.

untuk sesuatu yang dimana saat itu situasi tidak terduga dan tak dapat berbuat banyak.<sup>11</sup>

Berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat (23) UU Ketenagakerjaan, dalam hal ini perusahaan diwajibkan agar memenuhi kewajibannya dengan tuntas kepada para tenaga kerja yang mengalami dari dampak suatu pemutusan hubungan kerja, dengan melakukan pemberian gaji atau upah para pekerja dan juga uang pesangonnya.

Apabila perusahaan ditutup dimana dalam suatu keadaan yang memaksa atau *force majeure*, dan terjadinya pemutusan hubungan kerja maka pekerja dapat dapat menagih uang pesangonnya dan uang penghargaan masa. Uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang diperoleh pekerja/buruh berbanding dengan berapa lama masa kerja yang telah ditempuh selama bekerja. Artinya, semakin lama masa kerja pekerja maka semakin banyak juga uang pesangon dan uang penghargaan yang diperoleh penggantian hak tersebut tercantum dalam Peraturan pemerintah Nomor 35 tahun 2021.

Agar hak para tenaga kerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja dapat dilindungi atau diselamatkan dan dapat terlaksananya kewajiban pengusaha, yang dimana telah diatur dalam Pasal 61 UU Ketenagakerjaan. menyatakan mengenai hal ini perusahaan wajib hukumnya agar dapat menjalankan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab kepada pemenuhan hak pekerja/buruh terdampak pemutusan hubungan kerja dengan memberi uang gaji/upah pekerja dan uang pesangon, disini pihak pengusaha wajib memberikan perlindungan yang mangacu pada kebijakan, telah diatur dalam undang-undang mewajibkan pihak pengusaha agar membayar uang pesangon, uang kompensasi maupun uang pengganti hak/uang ganti rugi atas terjadinya PHK. Uang pesangon merupakan uang kompensasi yang wajib diberi oleh pihak pengusaha kepada pekerja apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja.<sup>12</sup> Berikut hak-hak para pekerja yang terdampak PHK meliputi: uang pesangon, biaya pelayanan, perumahan dan kompensasi pengobatan, dan uang pesangon. Hak pekerja bersumber dari hubungan antara status pekerja, upah, dan alasan pemutusan hubungan kerja, berupa: 1) Pekerja mendapatkan uang pesangon, kompensasi masa kerja, perumahan, dan kompensasi Kesehatan. Melakukan PHK tanpa diberikannya pesangon, pekerja bisa melaporkan untuk menempuh jalan hukum melalui pengadilan hubungan industrial agar mendapatkan kepastian Hukum dan hak untuk mendapat uang pesangon. Dalam perjanjian kerja, pihak pengusaha maupun pekerja diwajibkan melakukan perundingan agar tidak terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan seperti kesewenang-wenangan sepihak. Dalam suatau penyelesaian hubungan perindustrian dapat dilakukan dengan cara kekeluargaan dan jika pekerja dapat menyepakati dilakukannya PHK. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, PHK hanya bisa terjadi apabila pekerja telah bersepakat, dalam undang- undang ini menggunakan frasa "dirundingkan".

### **3.2. Pemenuhan kewajiban Negara Terhadap Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dalam masa Pandemi Covid-19**

Pada umumnya seluruh masyarakat berhak atas perlindungan hukum oleh suatu negara, untuk memberikan suatu bentuk perlindungan hukum terhadap setiap

---

<sup>11</sup>Subekti. *Hukum Perjanjian* (Jakarta, PT. Intermasa, 2008). 55.

<sup>12</sup>Mochamad Arifinal, Aris and Rani Agustina. "Perlindungan Para tenaga kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dalam situasi Pandemi Covid-19." *Legal Standing: Jurnal Hukum* 4, No.2 (2021): 291-299.

masyarakat negara, Pemerintah membuat suatu kebijakan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi dalam masyarakat yang bertujuan menciptakan ketentraman. pada saat ini permasalahan di dunia ketenagakerjaan sangat sering terjadi, karena itu sangat diperlukannya suatu kebijakan yang dapat membantu permasalahan yang terjadi, Serta kewajiban negara dapat membantu di tengah permasalahan industrial serta mencari jalan keluar dengan menggunakan musyawarah sebagai solusi terhadap perusahaan maupun pekerja untuk mencegah suatu permasalahan dalam hubungan kerja karena pandemi. Dimana salah satu permasalahannya PHK yang masih tidak terhindari, jika pihak pengusaha memberhentikan para pekerja atau memutus hubungan kerja, pihak pengusaha wajib memberi uang pesangon dan uang kompensasi untuk para pekerja yang terdampak, yang dimana telah diatur melalui peraturan perundang-undangan.<sup>13</sup>

Perlindungan terhadap pekerja adalah salah satu isu yang paling krusial, dimana bertujuan melindungi hak mendasar pada pekerja agar mendapatkan perlakuan sama dan kesempatan tanpa adanya suatu perlakuan diskriminasi terhadap pekerja, yang dimana untuk mensejahterakan para tenaga kerja yang dirumahkan dengan mempertimbangkan perkembangan bisnis internasional dan kepentingan pengusaha.<sup>14</sup> Selama pandemi Covid-19, perlindungan hukum bagi karyawan/tenaga kerja sangat penting, melihat situasi seperti ini adalah keadaan yang tidak normal, dan sangat berdampak pada pengusaha dan pekerja hingga pemerintah. Akibat yang dirasakan pihak pengusaha adalah pengusaha memang benar mengalami masalah ekonomi, sehingga dengan terpaksa pengusaha memberhentikan pegawai hingga aktivitas perusahaan yang berpotensi mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Pada saat terjadinya PHK dalam pandemic Covid-19 akan berpengaruh terhadap pemerintah sendiri, karena mengakibatkan akan bertambahnya angka pengangguran dan akan menyebabkan keresahan yang terjadi di masyarakat, dan bagi para pekerja yang terdampak. Pandemic Covid-19 mengakibatkan terhentinya sumber mata pencaharian karyawan/pekerja, karena pada kenyataannya mengalami PHK.

Agar hak-hak pekerja yang terdampak PHK dapat dilindungi dan diselamatkan dan juga kewajiban pengusaha dapat diterapkan didalam Pasal 61 UU Ketenagakerjaan, dimana perusahaan secara hukum berkewajiban untuk menjalankan kewajiban dengan mutlak mengenai pemenuhan kewajiban untuk melindungi hak pekerja terkena PHK. Perusahaan wajib membayar upah atau gaji dan juga uang pesangon sejalan dengan ketentuan Pasal 1 ayat (23) UU Ketenagakerjaan. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, pastinya akan menghambat rantai kewajiban dan hak yang terkandung di dalamnya. Terkait pemenuhan hak kepada pekerja yang terkena PHK telah tercantum pada Pasal 1 keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 yaitu pengusaha wajib memberi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang ganti kerugian atas terjadinya PHK terhadap pekerja.

Tanggung jawab seorang pengusaha yang harus dipenuhi kepada karyawan yang dipekerjakannya dalam terjadinya keadaan memakasa yang akan berakibat PHK, dimana pengusaha diwajibkan memberikan uang berupa upah yang telah diatur di

---

<sup>13</sup>Pamugkas, F.A.S., and Irawan,A.D. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa Pandemi Covid19." *Ajudikasi Jurnal Hukum* 5, No.1 (2021): 98-108.

<sup>14</sup>Barzadh Latupno. "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Pada Pekerja Kontrak di Kota Ambon." *Jurnal Hukum SASI* 17, No.2 (2011): 58-67.

dalam Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, juga ditegaskan pada Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Suatu bentuk perlindungan hukum atas hak-hak untuk melindungi para tenaga kerja yang diberikan oleh pejabat pemerintah kepada pekerja/buruh, yaitu dengan membuat dan mewujudkan suatu peraturan perundang-undangan atau peraturan pemerintah untuk mengikat kedua belah pihak antara perusahaan maupun pekerja, dan selanjutnya melaksanakan proses hubungan industrial, serta melakukan pembinaan kepada perusahaan dan karyawan/pekerja.<sup>15</sup>

Pemerintah Indonesia berperan untuk melindungi pekerja/buruh agar haknya tetap terjaga, Bentuk perlindungan pemerintah yaitu dalam bentuk peraturan perundang-undangan ataupun peraturan pemerintah untuk melengkapi penyertaannya. Selanjutnya dalam memecahkan perselisihan antara karyawan/pekerja dan pengusaha/majikan dalam mencari titik tengah diantara kedua belah pihak untuk memperoleh hak yang telah diatur pada peraturan perundang-undangan.<sup>16</sup> Peran lain pemerintah adalah memantau pelaksanaan terhadap suatu peraturan yang ada, dan pemerintah pusat harus mengawasi jalannya peraturan dengan membentuk efek sinergis dengan pemerintah daerah dan menjalin hubungan koordinasi yang baik, sehingga pekerjaan pengawasan dapat berjalan dengan mudah dan optimal. Karena peraturan perundang-undangan dapat mengatasi permasalahan hak-hak pekerja tidak ada artinya jika tanpa adanya pengawasan tenaga ahli yang memantau maupun mengunjungi tempat kerja para pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Perlindungan hukum diberikan oleh pemerintah untuk para pekerja dalam masa pandemic Covid-19 antara lain, diterbitkannya produk hukum seperti : Surat Edaran Nomor M/11/HK.04/X/2020, tentang Penetapannya Upah Minimum pekerja Tahun 2021 dalam situasi pandemi Covid-19, Surat Edaran Nomor M/7/AS.02.02/U/2020. Surat Edaran ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan untuk pekerja dan kelangsungan usaha di masa pandemi dan untuk menekan rantai penyebaran Covid-19 kepada perusahaan yang tetap melakukan aktivitas usahanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>17</sup> Demikian pula pemerintah memberikan berbagai skema kebijakan yang berbeda, antara lain Kartu Prakerja dan program Kerja Tunai, yang memberikan penghasilan sementara kepada pegawai sehari-hari yang kehilangan penghasilan, pemerintah juga memberikan bantuan langsung tunai akibat berbagai peraturan pembatasan sosial selama masa kerja dalam situasi Pandemi covid19.

#### 4. Kesimpulan

Perlindungan hukum terhadap para pekerja yang mengalami PHK telah diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, dimana pada Pasal 45 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menentukan apabila pihak seorang pengusaha dengan terpaksa memberhentikan pekerja atau memutuskan hubungan kerja dengan alasan suatu perusahaan dikatakan berhenti beroperasi dalam suatu keadaan yang memaksa (*force majeure*), maka pihak pengusaha bertanggung jawab atas pemberian uang pesangon terhadap para pekerja maupun penghargaan masa kerja. Selanjutnya uang pesangon

---

<sup>15</sup>Sutedi, A. *Hukum Perburuhan* (Jakarta, Sinar Harapan, 2009). 76

<sup>16</sup>Subijanto, "Peran Negara dalam Hubungan tenaga Kerja Indonesia". *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 6, No.5, (2010): 704-717.

<sup>17</sup>Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons and Merlien Irene Matitaputty. "Perlindungan hukum Terhadap pekerja pada Pandemi Covid19." *Jurnal Ilmu Hukum :TOTOHI* 1, No.3 (2020): 264-275.

dan uang penghargaan masa kerja yang diperoleh pekerja sejalan dengan lamanya masa kerja yang telah ditempuh. Perlindungan yang berkaitan dengan hak tenaga kerja yang terdampak PHK telah tercantum di dalam UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 150 sampai pada Pasal 172, tercantum pada Pasal 154 ayat (1) menyatakan bahwa pengusaha wajib untuk memberi uang pesanggon maupun berupa uang kompensasi dan berkewajiban untuk memberi uang pengganti sebagai Hak-hak yang sudah semestinya di dapatkan oleh para tenaga kerja sebagai terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Pemerintah juga mengeluarkan program kebijakan pemerintah dan berbagai produk hukum, serta mengawasi pelaksanaan hukum yang telah ditetapkan bertujuan melindungi para pekerja dalam keberlangsungan dunia perindustrian. Bentuk Perlindungan hukum pemerintah yaitu melalui Surat Edaran dari Menteri Tenaga Kerja, serta pemberlakuan kebijakan dan perlindungan bagi pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Zaeni Asihadie. *Hukum tenaga Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 77.
- Abdulkadir Muhammad. *Hukum dan Penelitian* (Bandung, Citra aditia bekti, 2005).32.
- Peter Mahamud Marsuki. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Kencana Pratama Media Group, 2006).47.
- Subekti. *Hukum Perjanjian* (Jakarta, PT. Intermedia, 2008). 55.
- Sutedi, A. *Hukum Perburuhan* (Jakarta, Sinar Harapan, 2009). 76

### Jurnal

- Syafrida, frizal and Reni Suryani. "Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Masa Covid-19 perusahaan terancam akanDipalitkan." *Jurnal Pamulang Law Riview* 3, No.1 (2020): 19-30.
- Randi, Yusuf. "Pandemi corona sebagai alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja Pekerja oleh perusahaan di kaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan." *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang* 3, No. 2(2020): 118-136.
- Pratama Sukma, Putu Angga. "Hak khusus tenaga kerja wanita dalam memberikan asi eksklusif di provinsi bali". *Jurnal Magister Hukum Udayana* 5, No.1 (2016): 161-174.
- Sudantra, I Ketut Sudantra, I Gusti Ngurah Dharma. "Di balik prevelensi perkawinan usia anak menggelisahkan: Hukum Negara dan Hukum Adat, behind concerning prevalence children age mariage: State Law and Adat Law." *Jurnal IUS : Kajian Hukum Dan Keadilan* 7, No.1 (2019): 59-60.
- Fitria, Annisa. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Terdmapak PHK di Akibat Efisiensi Dalam Perusahaan." *Lex Jurnal* 14, No.3 (2018): 323-331.
- Kanyaka Prajnaparamitha and Mahendra Ridwanul Ghoni, "Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Pekerja Pada Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum." *Administrative Law and Governance Journal* 3, No.2 (2020): 313-328.
- Yuliana Yuli Wahyuningsih and Sulasti, Dwi Aryanti R., "Implementasi UndangUndang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)." *Jurnal Yuridis* 5, No.2 (2018): 186-209.
- Mochamad Arifinal, Aris and Rani Agustina. "Perlindungan Para tenaga kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dalam situasi Pandemi Covid-19." *Legal Standing: Jurnal Hukum* 4, No.2 (2021): 291-299.
- Pamugkas, F.A.S., and Irawan,A.D. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa Pandemi Covid19." *Ajudikasi Jurnal Hukum* 5, No.1 (2021): 98-108.
- Barzadh Latupno. "Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Pada Pekerja Kontrak di Kota Ambon." *Jurnal Hukum SASI* 17, No.2 (2011): 58-67.
- Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons and Merlien Irene Matitaputty. "Perlindungan hukum Terhadap pekerja pada Pandemi Covid19." *Jurnal Ilmu Hukum :TOTOHI* 1, No.3 (2020): 264-275.

**Peraturan perundang-undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan